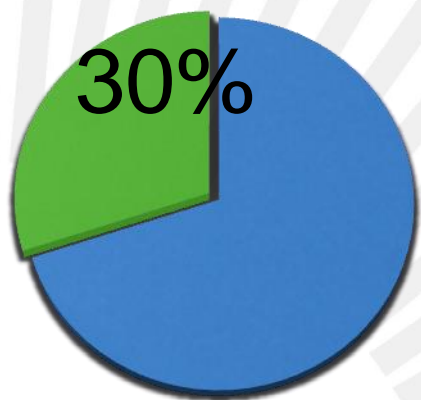


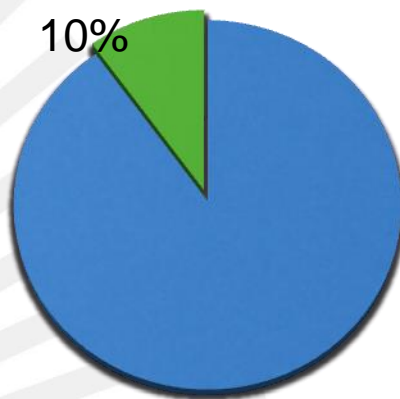


FOREIGN INVESTORS
COUNCIL IN LATVIA

Ārvalstu investoru padome Latvijā



no kopējām tiešajām
ārvalstu investīcijām



no kopējā valstī samaksāto
nodokļu apjoma

aptuveni
20 000
darbinieku

Avots: Lursoft, VID



FOREIGN INVESTORS
COUNCIL IN LATVIA

Ārvalstu uzņēmumi Latvijā

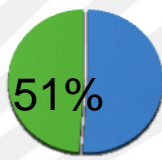
Uzņēmumu skaits ar
apgrozījumu virs 145 000
EUR un vismaz 50%
ārvalstu kapitālu

4495

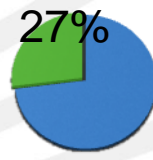
vai 1/5 no visiem Latvijas uzņēmumiem



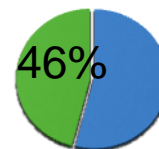
no kopējā
nomaksātā
sociālā nodokļa



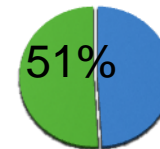
no kopējā
nomaksāto
nodokļu
apjoma



no kopējā
darbaspēka



no kopējā
apgrozījuma



no kopējās
peļņas

Avots: Firms.lv, dati par 2014. gadu



FOREIGN INVESTORS
COUNCIL IN LATVIA

Priekšlikumi izmaiņām darba tiesisko attiecību regulējumā

Andris Lazdiņš, zvērināts advokāts
Māris Logins, zvērināts advokāts

Rīga, 2015.gada decembris



FOREIGN INVESTORS
COUNCIL IN LATVIA

Piemaksas par virsstundu darbu samazinājums (DL 68. pants)

Problēma:

- Pašreizējais regulējums paredz, ka piemaksa par virsstundu darbu ir ne mazāka par 100% no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes vai akordalgas.
- Netiek veikta virsstundu darba uzskaitē atbilstoši normatīvo aktu prasībām → neveicina konkurētspējas uzlabošanas un uzņēmējdarbības vides attīstību.

Salīdzinājumam:

- Igaunijā un Lietuvā – piemaksa noteikta ne mazāka par 50%.

Tiesiskais regulējums apliecinājis sevi kā ekonomiski pamatots un efektīvs instruments darbinieku un darba devēju interešu saskaņošanai. Igaunijā turklāt atļauts virsstundas atvietot ar brīvdienām.



Piemaksas par virsstundu darbu samazinājums (DL 68. pants)

Ierosinājumi:

- Grozīt DL 68.pantu, nosakot, ka piemaksa par virsstundu ir 50% no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, vai akordalgas.
- Regulējums tiktu pielīdzināts pārējo Baltijas valstu tiesiskajam regulējumam.

Veicami pasākumi, lai nodrošinātu normatīvajiem aktiem atbilstošu virsstundu darba uzskaiti:

- Informatīvo kampaņu organizēšana darbiniekiem par tiesībām uz piemaksu;
- Ziņošana par pārkāpumiem Valsts darba inspekcijai.

→ *Konkurences veicināšana darba devēju tirgū; Latvijas tiesiskā regulējuma konkurētspējas veicināšana starptautiskajā investīciju piesaistes tirgū.*



Piemaksas par virsstundu darbu samazinājums (DL 68. panta pirmā daļa)

Pašreizējā redakcija

- Darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Piedāvātie grozījumi

- Darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Darbinieks, kas veic darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.



Konfidencialitātes pienākuma saglabāšana pēc darba līguma izbeigšanas (DL 83.panta pirmā daļa)

Problēma:

- Pašreizējais regulējums paredz, ka darbiniekam ir pienākums neizpaust viņa rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums.
- DL nav skaidri noteikts darbinieka pienākums neizpaust komercnoslēpumu saturošu darba devēja informāciju pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

Valsts darba inspekcija:

- Pienākums ir saistošs tikai darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā.
- Izbeidzoties darba līgumam darbinieks tiek atbrīvots no informācijas konfidencialitātes pienākumiem.



Konfidencialitātes pienākuma saglabāšana pēc darba līguma izbeigšanas (DL 83.panta pirmā daļa)

Risinājums:

- Grozījumi DL 83.panta pirmajā daļā, nosakot, ka darbiniekam ir pienākums neizpaust viņa rīcībā esošo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums arī pēc darba tiesisko attiecību beigām.
- Līdzīgs regulējums ietverts DL 11.panta piektajā daļā (*darbinieku pārstāvju, ekspertu pienākums*).

→ Nodrošināta darba devēja aizsardzība pret iespējamem zaudējumiem vai citas kaitīgas bijušā darbinieka rīcības



Konfidencialitātes pienākuma saglabāšana pēc darba līguma izbeigšanas (DL 83.panta pirmā daļa)

Pašreizējā redakcija

- Darbiniekam ir pienākums neizpaust viņa rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Darba devējam ir pienākums rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu.

Piedāvātie grozījumi

- Darbiniekam ir pienākums neizpaust viņa rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums, darba tiesisko attiecību laikā un pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās. Darba devējam ir pienākums rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu.



Ierobežojumi attiecībā uz blakus darba veikšanu (DL 91.pants)

Problēma:

- DL 91.pants nosaka darba devēja tiesības ierobežot darbinieka tiesības veikt blakus darbu, ar to saprotot darba līguma noslēgšanu ar vairākiem darba devējiem.
- Praksē blakus darba veikšanai darbinieki slēdz citu civiltiesiskus līgumus, piemēram, pakalpojuma līgumu, u.c. Rezultātā tiek apiets DL regulējums un tiek nepamatoti aizskartas darba devēja likumīgās intereses.

Risinājums:

•Grozījumi DL 91.pantā, nosakot, ka darbinieka ierobežojumi attiecībā uz blakus darba veikšanu piemērojami ne tikai darba līgumiem, bet, ciktāl tas attaisno pamatotas un aizsargātas darba devēja intereses, arī uz:

- 1)Pakalpojumu sniegšanu, pamatojoties uz citiem civiltiesiskiem līgumiem;
- 2)Darba devējam konkurējošas saimnieciskās darbības veikšanu.

→ Darba devēja intereses tiek plašāk aizsargātas no nevēlamas konkurences.



Ierobežojumi attiecībā uz blakus darba veikšanu (DL 91.pants)

Pašreizējā redakcija

- **91. Blakus darbs**
- Darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi.

Piedāvātie grozījumi

- **91.pants Darbinieka profesionālās darbības ierobežošana darba attiecību laikā**
- Darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem, citū civiltiesiskū līgumū par pakalpojumu sniegšanu darba devēja saimnieciskās darbības jomā un pašam veikt darba devējam konkurējošu saimnieciskū darbību, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi.



Ierobežojumi attiecībā uz blakus darba veikšanu (DL 92.pants)

Pašreizējā redakcija

- **92.pants. Ierobežojumi veikt blakus darbu**

Darbinieka tiesības veikt blakus darbu var ierobežot darba devējs, ciktāl tas attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm, it īpaši ja šāds blakus darbs negatīvi ietekmē vai var ietekmēt darbinieka saistību pienācīgu izpildi.

Piedāvātie grozījumi

- **92.pants. Profesionālās darbības ierobežojumi**
- Darba devējs var ierobežot darbinieka profesionālo darbību, ciktāl tas attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm, it īpaši ja šāda profesionālā darbība negatīvi ietekmē vai var ietekmēt darbinieka saistību pienācīgu izpildi.



Konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās (DL 84.pants)

Problēma:

- DL 84.pantā noteiktais konkurences ierobežojums tieši neparedz to attiecināt uz citu valstu tiesībās noteiktajiem ierobežojumiem attiecībā uz darbinieku un klientu pārvilināšanas aizliegumu (*non-solicitation*).
- Praksē darbinieku un klientu pārvilināšana var radītu būtisku kaitējumu iepriekšējā darba devēja interesēm.

Risinājums:

- Lai aizsargātu iepriekšējo darba devēju, DL būtu papildināms nosakot, ka konkurences ierobežojums aptver arī bijušā darbinieka pienākumu:**
 - **Nepārvilināt iepriekšējā darba devēja darbiniekus;**
 - **Nepārvilināt iepriekšējā darba devēja klientus;**
 - **Nesadarboties ar bijušā darba devēja klientiem darba devēja saimnieciskās darbības jomā.**



Konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās (DL 84.pants)

Pašreizējā redakcija

- Nav ietverts

Piedāvātie grozījumi

- Papildināt DL 84.pantu ar jaunu daļu šādā redakcijā:

84.pants. Konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās

- (5) Pamatojoties uz darba devēja un darbinieka vienošanos, konkurences ierobežojumu var attiecināt uz darba devēja klientu un darbinieku nepārvilināšanu.



Darba līgumi uz noteiktu laiku (DL 44.panta pirmā daļa)

Problēma:

• **Tiesiskais regulējums Latvijā** darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem praksē **neļauj slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku.**

Risinājums:

• Lai adekvāti reaģētu uz darba tirgus dinamiku, nepieciešams uzlabot regulējumu, nosakot, ka darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēji drīkst slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku.

Ieguvumi:

- Pagaidu darbs īsteno aktīvo nodarbinātības politiku un veido nodarbinātības iespējas;
- Pagaidu darbs palīdz jauniem cilvēkiem un absolventiem iegūt pirmo darba pieredzi, turklāt dod iespēju iegūt pieredzi dažādos uzņēmumos;
- Pagaidu darbs veicina nodarbinātības formu maiņu – no PDA nodarbinātības uz nodarbinātību (uz noteiktu vai nenoteiktu laiku) pie darba devēja;
- Pagaidu darbs uzlabo darba ņēmēju darba un ģimenes dzīves savienošānu, veicinot elastīgas darba formas;
- Pagaidu darbs palīdz cīnīties ar neregistrēto nodarbinātību.



Darba līgumi uz noteiktu laiku (DL 44.panta pirmā daļa)

Pašreizējā redakcija

- Nav ietverts

Piedāvātie grozījumi

- **44.pants. Darba līgums uz noteiktu laiku**
 - (1) Darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu īslaicīgu darbu, ar to saprotot:
 - 9) darbu, kas saistīts ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniegšanu.



Minimālās algas izmaksas prasība laikā starp norīkojumiem (DL 74.panta septītā daļa)

Problēma:

- **Pienākums nodrošināt darba ņēmējus ar minimālo algu laikā starp norīkojumiem neatkarīgi no nolīgtā darba laika.**
- Prasība izmaksāt minimālo algu attiecas uz visiem darbiniekiem, neņemot vērā viņu tiesisko stāvokli. Proti, pat, ja darbinieks strādā nepilnu darba laiku, viņš saņem minimālo algu arī laikā, kad viņš strādā pie cita darba devēja. Tas savukārt ir negodīgi pret darbiniekiem, kas strādā tikai pie viena darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēja.

Risinājums:

- Piedāvātie grozījumi ir vai nu **izslēgt konkrēto panta daļu vispār, vai grozīt to tā, lai tā paredzētu, ka darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem būtu jāmaksā darba samaksa darbiniekiem par laiku starp norīkojumiem tikai gadījumā, ja darbinieki strādā uz pilnu slodzi.**



Minimālās algas izmaksas prasība laikā starp norīkojumiem (DL 74.panta septītā daļa)

Pašreizējā redakcija

- **74.pants. Atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.**

(7) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam laikposmā starp norīkojumiem neatkarīgi no nolīgtā darba laika izmaksā atlīdzību, kas nav mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, proporcionāli laikposmam starp norīkojumiem.

Piedāvātie grozījumi

- Izslēgt DL 74.panta septīto daļu vai izteikt šādā redakcijā:
- **74.pants. Atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.**

(7) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam, normālā darba laika ietvaros, laikposmā starp norīkojumiem izmaksā atlīdzību, kas nav mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, proporcionāli laikposmam starp norīkojumiem.



Vienošanās par apmācību izdevumu atlīdzināšanu (DL 96. pants)

Problēmas:

- Darba devējam nav tiesību atgūt ar apmācībām saistītos izdevumus gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas paša darbinieka prettiesiskas rīcības dēļ → iespēja darbiniekam nelabticīgi izvairīties no saistību pildīšanas
- DL 96 (2).panta normas tvērums un piemērošanas robežas – nav viennozīmīgi skaidrs, kādos gadījumos darba devēja un darbinieka noslēgta vienošanās par apmācību izdevumu atlīdzināšanu, ir spēkā:
 - vai DL 96.p. regulējums ir piemērojams attiecībā uz tādām profesionālām apmācībām vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kas nav saistītas ar darbinieka veicamo darbu?
 - «apmācību, kam nav noteicoša nozīme nolīgtā darba veikšanai» tvērums?



Vienošanās par apmācību izdevumu atlīdzināšanu (DL 96. pants)

Risinājums:

- **Grozīt DL 96.p. 3.d. un 8.d.**, nosakot, ka darbinieks atlīdzina darba devēja izdevumus par darbinieka profesionālo apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu arī tad, **ja darba devējs uzteic darba līgumu pirms vienošanās termiņa beigām, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. un 5.punktu vai 101.panta piekto daļu**
 - Šāds tiesiskais regulējums atbilstu šobrīd spēkā esošajām normām vairākās citās ES dalībvalstīs



Ar darbinieku dalību arodbiedrībā saistītie jautājumi (DL 110. pants u.c.)

Problēmas:

- Praksē arodbiedrības nereti bez pamatota iemesla liedz piekrišanu darba devēja uzteikumam gadījumos, kad darba līgumu plānots uzteikt darbinieka būtisku pārkāpumu vai darbinieku skaita samazināšanas dēļ
→ iemesls ilgstošām tiesvedībām un darba devējiem radītiem finansiāliem zaudējumiem → no darbinieku pārstāvju puses tiek izmantots kā ierocis darba devēja 'šantāžai' un darbiniekam izmaksājamās kompensācijas palielināšanai
- Arodbiedrības piekrišanas nepieciešamība, uzsakot darba līgumu uz DL 101.p. 1.d. 11.p. pamata – darbinieka ilgstošas darbnespējas dēļ
- Informēšanas un konsultēšanās pienākums ar arodbiedrību, ja uzņēmumā ir salīdzinoši neliels arodbiedrības biedru skaits (piemēram, < 5 % no kopējā darbinieku skaita)



Ar darbinieku dalību arodbiedrībā saistītie jautājumi (DL 110. pants u.c.)

Problēmas (turpinājums):

- Tiesiskā regulējuma neesamība attiecībā uz komercsabiedrības vadošā personāla dalību arodbiedrībā un iespējamo darbinieku interešu pārstāvību sociālajā dialogā ar darba devēju
- Situācijas, kad darbinieks atsakās sniegt informāciju par savu dalību arodbiedrībā vai sniedz nepatiesu informāciju, ka ir arodbiedrības biedrs – vēlams attiecīgs regulējums likumā



Ar darbinieku dalību arodbiedrībā saistītie jautājumi (DL 110. pants u.c.)

Risinājumi:

- Ierobežot DL 110.p. 1.d. paredzēto papildu tiesisko aizsardzību vienīgi attiecībā uz arodbiedrības pilnvarotajām amatpersonām (pārstāvjiem), kuri pārstāv arodbiedrības intereses attiecībās ar darba devēju
- Alternatīvi - paredzēt arodbiedrībai pienākumu sniegt motivētu atteikumu & paredzēt arodbiedrības atbildību (par darba devējam radītajiem zaudējumiem) gadījumos, kad arodbiedrība ir prettiesiski liegusi piekrišanu darba līguma uzteikumam
- Papildināt DL 110.p. 1.d. paredzētos izņēmuma gadījumus, kad arodbiedrības piekrišana nav nepieciešama, ar norādi uz DL 101.p. 1.d 11.p.
- Darba likuma papildināšana ar normām, kas piemērojamas gadījumos, kad darbinieks sniedz nepatiesu informāciju par dalību arodbiedrībā



