

NTSP
Labklājības ministrijai

Rīgā, 2017. gada 10. martā

Nr. 94/8

Atzinums
Par likumprojektu "Grozījumi Darba likumā"
(VSS- 210)

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) izskatīja likumprojektu, uzskata, ka tā redakcija būtu pilnveidojama, līdz ar to **izsaka šādus iebildumus:**

[1.] Par grozījumiem Darba likuma 18.pantā.

[1.1.] Pašreizējā likuma redakcija paredz, ka “[d]arba koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā.”

SDO konvencijas Nr. 154 “Konvencija par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu” 3.pants paredz, ka, ja nacionālās tiesības atzīst darbinieku pārstāvju, nacionālās tiesības var paredzēt, kādā mērā koplīgumu vešanas tiesības var būt attiecinātas uz šiem pārstāvjiem.”

LBAS norāda, ka līdzšinējā prakse attiecībā uz darbinieku pilnvarotu pārstāvju tiesībām slēgt darba koplīgumus nav sevi pierādījusi kā efektīvu darbinieku tiesību aizsardzības risinājumu, bet gan gluži pretēji – darbinieku pārstāvju iesaistīšanās koplīgumu slēgšanā ir kavējusi arodbiedrībai efektīvi veikt kolektīvās pārannes.

Līdz ar to LBAS uzskata, ka darba koplīguma slēgšanai uzņēmumā (tāpat kā ģenerālvienošanās nozarē) ir jābūt ekskluzīvai arodbiedrību tiesībai, tāpēc ierosinām Darba likuma 18.panta pirmajā daļā svītrot vārdus “vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā”. Vācijas tiesību doktrīnā ir noteikts, ka koplīgumspēja ir tikai arodbiedrībām kā juridiskām personām. Vadošā arodbiedrība ir tā, kas panākusi koplīgumu ar darba devēju (*vadoties no principa – vienā uzņēmējsabiedrībā – viena arodbiedrība*). Tādējādi koplīgumu var slēgt tikai juridiska persona – Arodbiedrība, un darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem nav tiesībspējas. Civillikuma 1405.pants paredz, ka lai darījumam būtu tiesīgs spēks, ir vajadzīgs, lai tā dalībniekiem būtu tiesībspēja un rīcībspēja šā darījuma taisīšanai; pretējā gadījumā darījums nav spēkā.

Ir būtiski precizēt koplīgumspēju, lai vairotu koplīgumu un ģenerālvienošanās pārklājumu Latvijā un veicinātu sabalansētu algu kāpumu un godīgu vidi. 2017.gada 28.februāra NTSP sēdē koplīgumi uzņēmumā un nozarē tika atzīti par

vienu no instrumentiem ēnu ekonomikas (aplokšņu algas) apkarošanai. Latvijas Republikas Tiesībsargs norādīja, ka koplīgums ir intelīgents instruments sociālā klimata regulēšanai.

Attiecīgi būtu precizējami arī pārējie likuma panti, kas skar pilnvaroto pārstāvju tiesības slēgt koplīgumu (piemēram, Darba likuma 20. un 22.pants).

[1.2.] Latvijas Republikas sociālie partneri – LDDK un LBAS 31.03.2015 sociālo partneru forumā ir pieņēmuši rekomendācijas, kas tika iesniegtas Eiropas sociālajiem partneriem, Eiropas Komisijai un Eiropas Savienības Padomes prezidentūrai, ES Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patēriņtāju lietu padomei (EPSCO), kā arī Starptautiskajai darba organizācijai (SDO). Šajās rekomendācijās sociālie partneri aicina stiprināt un veicināt sociālo dialogu un kolektīvās pārrunas, jo īpaši uzņēmuma un nozaru līmenī (sk. http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2015/04/Sociālo_partneru_forums_Rekomendācijas_lv3.pdf).

Lai veicinātu nozares koplīgumu slēgšanu, ir nepieciešama ģenerālvienošanās slēgšanas tiesiskā regulējuma uzlabošana, tāpēc LBAS ierosina:

1. Darba likuma 18.panta ceturtajā daļā skaitli “60” aizstāt ar skaitli “50”. Kā norādījuši sociālie partneri savās 31.03.2015 rekomendācijās, tad “[v]aldībām jāveicina sociālo dialogu un koplīgumu slēgšanu, nodrošinot labvēlīgus pamatnosacījumus un stimulus, kā arī reālistiskas prasības attiecībā uz sociālo partneru organizāciju pārstāvniecību.”

Samazinot kritērijus, kas nepieciešami, lai ģenerālvienošanās būtu vispārsaitoša, tiks samazināts administratīvais slogans, kas ierobežo ģenerālvienošanās slēgšanu.

2. Svītrot likumprojektā Darba likuma 18.panta piekto un sesto daļu.

Līgumu slēgšanas privātautonomijas princips piešķir līgumslēdzējiem tiesības brīvi lemt par to, kādi noteikumi ir ietverami līgumā. Lai veicinātu darba koplīgumu slēgšanu, valstij jo īpaši rūpīgi būtu jāizvērtē, kuros gadījumos tai kā publiskam elementam būtu jāiejaucas ģenerālvienošanās nosacījumu regulēšanā. Šāda iejaukšanās varētu būt attaisnojama, ja tā pamatota ar vājākās līguma slēdzējpuses aizsardzību vai kādu tiesību principu vai garantiju nodrošināšanu.

LBAS uzskata, ka ģenerālvienošanās slēgšanas noteikumiem ir piemērojami Darba likuma 19.panta noteikumi, kas attiecas uz darba koplīgumu, ja vien likumdevējs nevēlas paredzēt īpašus, no koplīguma slēgšanas atšķirīgus noteikumus.

Piedāvātā Darba likuma 18.panta piektā daļa paredz pēc būtības identiskus noteikumus kā Darba likuma 19.panta 2.daļa, līdz ar to ir svītrojama.

LBAS neatbalsta Darba likuma 18.panta sestā daļā noteikto, ka ģenerālvienošanās spēkā esamības termiņam netiek piemēroti Darba likuma 19.panta 3.daļas noteikumi. LBAS norāda, ka tiesiskās noteiktības nodrošināšanai arī uz ģenerālvienošanos ir nosakāmi 19.panta 3.daļas

noteikumi, kas t.sk. neierobežo pusēm lemt par ģenerālvienošanās spēku pēc tā termiņa notecējuma.

[2.] Vienlaikus veicot grozījumus Darba likuma 18.panta pirmajā daļā un nosakot, ka darba koplīgumu var slēgt tikai arodbiedrība, LBAS ierosina veikt grozījumus Darba likuma 20.pantā izsakot pirmās daļas pirmo teikumu šādā redakcijā: "Darba koplīgums ir saistošs pusēm, un tā noteikumi attiecas uz arodbiedrības biedriem, ja darba koplīgumā nav noteikts, ka tas attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā."

Attiecīgais priekšlikums nodrošinās, ka darba koplīguma noteikumi tiek attiecināti primāri uz arodbiedrības, kura slēdz koplīgumu biedriem. Tajā pat laikā tas neliegs koplīguma pusēm paredzēt, ka koplīgums attiecināms uz visiem darbiniekiem.

[3.] Par grozījumiem Darba likuma 58.pantā.

[3.1.] LBAS neatbalsta panta pirmās daļas papildināšanu ar jaunu teikumu piedāvātajā redakcijā.

3.1.1. LBAS norāda, ka pienākums būt sasniedzama ir papildus ierobežojums, kas ir pielaujams tikai saņemot par to atlīdzību, kura, kā norādīts likumprojektā, ir vismaz minimālās algas apmērā.

3.1.2. Saprotot, ka darba devējam ir jābūt iespējai sazināties ar darbinieku viņa atstādināšanas laikā, tomēr veidam, kā veicama saziņa ir jābūt noteiktam nevis darba devēja vienpusējā rīkojumā, bet gan pusēm vienojoties. Vienlaikus apzinoties, ka var būt situācijas, kad puses varētu nevienoties, jāparedz, ka saziņai izmantojami Darba likuma 112.¹pantā noteiktie paziņošanas veidi un kārtība.

3.1.3. Piedāvātā redakcija paredz darbiniekam pienākumu pēc darba devēja pieprasījuma ierasties pie darba devēja.

Uzskatām, ka šāds pienākums būtu pielaujams ievērojot šādus nosacījumu: 1) tikai izņēmuma gadījumā, lai izslēgtu regulāru, formālu pieprasījumu ierasties pie darba devēja izdošanu, 2) šādam pieprasījumam ir jābūt rakstveidā un objektīvi pamatotam, 3) jābūt noteiktam saprātīgam termiņam (piem., ne īsāks kā 3 dienas) no pieprasījuma saņemšanas, kura laikā ir jāierodas pie darba devēja.

[3.2.] LBAS neatbalsta panta papildināšanu ar 8.daļu.

3.2.1. LBAS norāda, ka ir netaisnīgi no darbinieka atprasīt atlīdzību par tādu atstādināšanas periodu, kurā viņam ir bijis pienākums būt sasniedzamam un pēc darba devēja pieprasījuma ierasties pie darba devēja. Šādu "darbgatavības" laiku darbinieks nevar brīvi izlietot pēc sava ieskata, līdz ar to darba devējam ir pienākums šo laiku atlīdzināt. Savukārt, ja ir pienākums atlīdzināt, nav tiesības atprasīt izmaksāto atlīdzību, pat, ja vēlāk tiek secināts, ka atstādināšana ir bijusi pamatota.

[4.] Par grozījumiem Darba likuma 68.pantā

[4.1.] LBAS neatbalsta piemaksas par virsstundu darbu apmēra samazināšanu.

- 4.1.1. Veicot šādas izmaiņas, tiek samazināta darbinieku reālā darba samaksa.
- 4.1.2. Krīzes laikā bruto darba samaksa vidēji tika samazināta par 25% (Igaunijā vidēji par 5%). Neto darba samaksas pirkspēju papildus mazināja nodokļu pieaugums (PVN, akcīze, NĪN, sociālās apdrošināšanas iemaksas), ar iedzīvotāju ienākuma nodokli neapliekamā minimuma samazinājums (no 90 Ls līdz 35 Ls, vēlāk 45 Ls).
- 4.1.3. Darba samaksas īpatsvars IKP samazinājās no 52% (2008. gada I kvartāla) līdz 39,3% (2012. gada III kvartālā), t.i., kopumā par 12,7% IKP. Arī pēdējā gada laikā, neskatoties uz krīzes pārvarējumu: samazinājums vēl par 2% no IKP (no 41,3% uz 39,3%). Visi LM izdevumi sociālās apdrošināšanas budžetā un pamatbudžetā ir 10,53% IKP jeb 1683,9 miljonu latu, kas ir par 346 miljoniem mazāk nekā 12,7% IKP. Krīzes smagumu lielā mērā uz saviem pleciem iznesa darbinieki, pie tam viņiem tika palielināta valsts sociālās apdrošināšanas obligātā iemaksa no 9% uz 11%. Darbiniekiem valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas samazināja no 11% uz 10,5 %, tas ir tikai 25% no krīzes laikā veiktā paaugstinājuma.
- 4.1.4. Krīzes laikā ir notikusi ievērojama ienākumu pārdale sabiedrībā. Lielākie zaudētāji ir sabiedrības trūcīgākā daļa, darbinieki un viņu ģimenes locekļi.
- 4.1.5. 2017. gadā Finanšu ministrijā prognozē vidējo darba samaksu Latvijā 910,5 eiro. LBAS norāda, ka pie šādas bruto darba samaksas, nemot vērā Latvijā daudz augstāko nodokļu slogu darbiniekam, neto darba samaksa Igaunijā būs par 98 eiro augstāka mēnesī (+36%), bet Lietuvā par 57 eiro lielāka (+21%) mēnesī. Pie tam Igaunijā nākamgad visām algām neapliekamais minimums būs 500 eiro (šogad 430 eiro). Tāpēc ir nepieļaujami optimizēt darba spēka izmaksas darba devējam uz darbinieka atalgojuma rēķina.
- 4.1.6. LBAS norāda, ka nav patiesi darba devēju apgalvojumi, ka virsstundas Igaunijā, Lietuvā apmaksā 50%, bet Latvijā 100% apmērā. Igaunijā darbinieks, kurš strādā virsstundas un izvēlos apmaksātu brīvu laiku, saņem 100% piemaksu, bet Lietuvā virsstundu darbu parastā darba dienā papildus apmaksā 50% apmērā, taču brīvdienās vai nakts laikā piemaksa ir 100%, savukārt svētku dienās – 150%.
- 4.1.7. Būtisks ir jautājums par nodokļu ieņēmumiem valsts sociālā budžetā un pamatbudžetā, ja samazina piemaksu par virsstundām no 100% uz 50%. Vairāki pētījumi apliecina, ka apmēram 29% darbinieki strādā virsstundas. Ja pieņemam, ka viņi pelna nevis vidējo darba samaksu Latvijā, bet tikai minimālo algu mēnesī (380 eiro), jo daļai darbinieku nesamaksā par virsstundām, daļai samaksā konvertā, tad VSAOI samazinājums 2017 gadā ir – 40,2 miljoni eiro, IIN gandrīz - 18 miljoni eiro (no tā pašvaldībām 14,4 miljoni eiro, valstij 3,475 miljoni eiro. Darbiniekiem neto darba samaksas samazinājums gadā ir 60 miljoni eiro). Tātad samazināsies arī PVN, akcīzes, NĪN, pieaugus komunālo maksājumu un īres parādi, palielinās izdevumi valsts pabalstiem un pašvaldību sociālai palīdzībai.

4.1.8. Globālās konkurētspējas indekss apliecina, ka Latvijā darba samaksas elastībā no 140 valstīm 2015. gadā bija 2. vietā. Indeksa vietas noteicēji ir vienīgi darba devēji: uzņēmēji un investori. 2016. gadā, ieviešot solidaritātes nodokli un diferencēto neapliekamo minimumu Latvija ieņēma augsto 6. vietu 140 valstu vidū.

4.1.9. Uzņēmējdarbības patiesos problēmjautājumus precīzi uzrāda Eiropas Komisijas (EK) darba ziņojums (2016. gads):

- 1) nodokļu jomas noteikumu mainīgums un sarežģītība;
- 2) valsts pārvaldes neefektivitāte;
- 3) pieeja finansējumam;
- 4) izglītības atbilstīgums.

Ne vārda par virsstundām un darba samaksas šķietamo neelastību.

4.1.10. Arī Darba likumā paredzētais summētais darba laiks dod iespēju darba devējam civilizēti risināt ārkārtas situācijas, nepārvēršot virsstundas darbiniekam par regulāru darba laika pagarinājumu.

[5.] Par grozījumiem Darba likuma 90.pantā

[5.1.] LBAS ierosina svītrot no piedāvātās redakcijas vārdus “darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no atbildei noteiktā laika notecēšanas dienas”.

[5.2.] Tā vietā LBAS uzskata, ka ir jāparedz darbiniekiem labvēlīgāks risinājums situācijās, kad darba devējs Darba likuma 94.panta otrajā daļā noteiktajā laikā nav izskatījis sūdzību un nav sniedzis darbiniekam atbildi par pieņemto lēmumu. Likumā jāparedz, ka šādā situācijā darbiniekam izteiktā piezīme vai rājiens ir uzskatāma par atceltu. Šāds noklusējuma saskaņojuma princips ir ietverts arī Darba likuma 110.pantā - ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam.

Tāpat šāds princips ir noteikts arī Ministru kabineta kārtības rullī (sk. 90.punkts).

Uzskatām, ka šāds princips līdzsvaros pušu intereses un mudinās darba devēju godprātīgi reaģēt uz darbinieku iesniegumiem.

[6.] Par grozījumiem Darba likuma 109.pantā.

[6.1.] LBAS norāda, ka nav pielaujama personu ar invaliditāti aizsardzības samazinājums svītrojot 109.panta otro daļu, ja netiek ieviesti citi kompensējoši aizsardzības pasākumi.

6.1.1. Ir vispārizināms fakts, ka personām ar invaliditāti ir ierobežotākas iespējas integrēties darba tirgū, līdz ar to ir nepieciešams veikt pasākumus, lai šīm personām, kuras darba devējs plāno atbrīvot no darba palīdzētu sagatavoties jauna darba meklēšanai.

6.1.2. Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts, Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) jau kopš 2010.gada attīsta stratēģiskās vadības instrumentu Ilgtspējas indekss, kura ietvaros t.sk. tiek vērtēta uzņēmumu rīcība personu un invaliditāti darba

apstākļu uzlabošanai. Vērtējot labās prakses piemērus esam secinājuši, ka darba devēji varētu vairāk izmantot t.s. "aprūpētos uzteikumus".

6.1.3. Līdz ar to LBAS ierosina veikt grozījumus Darba likumā nostiprinot šādu aprūpēto uzteikumu elementus normatīvi - 1) nosakot garākus uzteikuma termiņus (piem., ne īsāku kā 3 mēneši), 2) nosakot minimālo laiku jauna darba meklēšanai (piem., ne mazāk kā 2 nedēļas), 3) paredzot papildus atlaišanas pabalstu.

6.1.4. Attiecīgi šī jautājuma risināšanas kontekstā ir atbalstāms vai neatbalstāms likuma Pārejas noteikumu 17.punkts.

[7.] Par grozījumiem Darba likuma 110.pantā.

[7.1.] LBAS norāda, ka nav pieļaujama darbinieku, kas ir arodbiedrību biedri garantiju samazināšana.

[7.2.] LBAS norāda, ka 110.pants efektīvi aizsargā darbinieku no nepamatota uzteikuma un nepieciešamības to apstrīdēt tiesā. Priekšlikums svītrot tiesisko mehānismu atsevišķu gadījumu, kad nav rasts konstruktīvs dialogs ar arodbiedrību, dēļ ir nesamērīgs un nekonstruktīvs.

[7.3.] Šobrīd ekonomikas atlabšanas periodā un laikā, kad Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija cenšas īstenot ārvalstīs strādājošo re-emigrāciju, ir nepieciešams pēc iespējas paaugstināt darbinieku aizsardzības līmeni nevis samazināt to. Pievēršam uzmanību, ka „Jostu savilkšanas un tiesību samazināšanas” periods ir beidzies tā arī neradot jaunas darba vietas un lielāku drošību strādājošiem. Tāpēc nav ekonomiska pamatojuma sašaurināt arodbiedrības biedru aizsardzības garantijas. Priekšlikums neatbilst šīs dienas vajadzībām, vērtībām un realitātei – aizsargāt darbiniekus Latvijas Republikas demokrātiskuma un labklājības stiprināšanai.

[7.4.] Darba likuma 102.pantā ir noteikts, ka “uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.” Pamatojot uzteikumu, darba devējam ir “jāizklāsta fakti jeb lietas apstākļi, kā arī jāmin pierādījumi, kas pamato, ka fakti ir tieši tādi”.¹ Tas nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no 101.panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas pie tam atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu. Uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai būtu iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatošību. Tiesām nav tiesību vērtēt un ņemt vērā apstākļus, kas nav bijuši norādīti uzteikumā vai no tā neizriet, bet pirmo reizi tiek darīti zināmi jau pēc prasības celšanas.² Darba likuma 11.pantā ir noteikts, ka arodbiedrībām ir tiesības uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi. Brīdī, kad darba devējs pamatojoties uz Darba likuma 110.pantā noteikto pienākumu vēršas pie arodbiedrības, darba

¹ Ingus Gailums. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2003., 51.lpp.

² Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu. Tiesu prakses apkopojums. Augstākā tiesa, 2004.gada decembris. 2.3.punkts.

devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesisks un pamatots. Gadījumos, ja darba devējs uzteikumā ir norādījis argumentus, bet arodbiedrība no uzrādītajiem pierādījumiem redz, ka uzteikums nav tiesiski pamatots, arodbiedrība, aizstāvot savu biedru, nepiekrit darba līguma uzteikumam.

[7.5.] Savukārt bieži pēc arodbiedrības pamatota atteikuma saņemšanas, darba devējs izsniedz juridiski korektu uzteikumu un piekrišana vēlāk tiek dota.

[7.6.] Kā liecina LBAS dalīborganizāciju sniegtā informācija, vidēji 50% gadījumu arodbiedrības nav devušas piekrišanu darba līguma uzteikumam un pēc tam 25% gadījumu uzteikums darbiniekam tā arī netiek izsniepts.

LBAS dalīborganizāciju sniegtā informācija liecina, ka darba devēju celtās prasības par darba līguma uzteikšanu, tiesa noraida vidēji 90% gadījumu. Tas pierāda, ka nepamatotu uzteikumu skaits ir pietiekami liels un 110.pantā ietvertais tiesiskais mehānisms efektīvi aizsargā darbinieku no nepamatota uzteikuma.

[7.7.] Nemot vērā nepamatotu uzteikumu īpatsvaru, ir nelietderīgi un nesamērīgi samazināt arodbiedrības biedru aizsardzību un pārnest prasības celšanas pienākumu uz darbinieku.

[7.8.] Vēršam uzmanību, ka arodbiedrības nereti saskaras ar situācijām, kurās darba devēji, lai izvairītos no Darba likuma 110.panta ievērošanas vēršas pie darbiniekiem ar dažādām ietekmēšanas metodēm, šantažējot darbiniekus ar tādiem izteicieniem, kā “mēs tāpat izdomāsim, kā atlaist”, “piespiedīsim aiziet”, “šeit tāpat vairs ilgi neizturēsi” u.c. cenšas piespiest darbiniekus izbeigt darba attiecības “pēc paša vēlēšanās” vai “pusēm vienojoties”. Šādās situācijās, ja darbinieki zina, ka arodbiedrība var viņus efektīvi aizstāvēt, darbinieki arī var nepakļauties darba devēju spiedienam.

[7.9.] Papildus norādām, ka brīdī, kad darbinieks tiesātos par atjaunošanu iepriekšējā darbā, viņam nepamatoti būtu jākļūst par bezdarbnieku un jāizmanto bezdarbnieka pabalsts.

[8.] Par grozījumiem Darba likuma 112.pantā.

[8.1.] LBAS neatbalsta piedāvāto redakciju, jo tā nepamatoti uzliek prasības celšanas pienākumu uz darbinieka pleciem.

[8.2.] Norādām, ka Darba likuma 100.panta piektās daļas piemērošana ir pieļaujama tikai izņēmuma gadījumos – ja darbiniekam ir svarīgs iemesls, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumi, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

[8.3.] Darbinieks, kas ir “novests” līdz tādai situācijai, ka vienīgais viņa interešu aizsardzības mehānisms ir darba attiecību izbeigšana nekavējoties, nav pelnījis, ka viņam vēl papildus būtu jāceļ tiesā prasība.

[8.4.] Situācijās, kad darba devējs ir saņēmis šādu darbinieka darba līgumu uzteikumu, ir tiesīgs vērsties tiesā, savu tiesību aizskāruma novēršanai. Tieši tāpat kā darbinieks, kurš ir saņēmis darba devēja uzteikumu.

[9.] Par grozījumiem Darba likuma 136.pantā.

[9.1.] Lai novērstu interpretācijas problēmas un darba devēju vēlmi vienošanos par virsstundu veikšanu iekļaut jau darba līgumā, likumā vai anotācijā nepieciešams skaidri noteikt, ka šāda vienošanās nav iekļaujama darba līgumā, bet gan katrā konkrētā gadījumā, kad darba devējam rodas nepieciešamība nodarbināt virsstundu darbā.

[9.2.] Līdzšinējā prakse interpretējot virsstundu kompensējošas atpūtas piešķiršanu valsts pārvaldē, ir radījusi daudz neskaidrības. Tāpēc, lai Darba likumā novērstu interpretācijas problēmas, ierosinām jaunajās 136.panta dalās noteikt vai anotācijā skaidrot, ka piemaksas par virsstundu darbu vietā darbiniekam piešķir papildus apmaksātu atpūtu.

[10.] Par grozījumiem Darba likuma 151.pantā.

[10.1.] Lai novērstu interpretācijas problēmas un saskaņotu atvaininājumu kompensēšanas kārtību ar 149.panta piekto daļu, LBAS ierosina 151.panta piekto daļu papildināt ar teikumu “Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto papildatvainājumu.”

Priekšsēdētājs

E. Baldzēns

E. Baldzēns

K.Rācenājs, 67035905
kaspars@lbas.lv