



LDDK PRIEKŠLIKUMI NĀKAMAJIEM DARBA LIKUMA GROZĪJUMIEM

DARBA TIESĪBU FORUMS
RĪGA, 05.11.2020

Jānis Pumpiņš
LDDK jurists, darba tiesību eksperts

DARBA LIKUMA 6.PANTS

Darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība

Pašreizējais regulējums:



(1) Nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli

(2) Nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli

Problemātika:



Nepieciešams risināt jautājumu par uzņēmuma un nozares koplīguma piemērošanu savstarpēju pretrunu gadījumā

Tāpat 6.panta regulējumu nepieciešams skatīt kontekstā ar Darba likuma 20.pantu «(2) Darba līgumā darbinieks un darba devējs var atkāpties no darba koplīguma noteikumiem tikai tad, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki»

DARBA LIKUMA 11.PANTS

Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi

Pašreizējais regulējums:



(4) Darbinieku pārstāvju tiesības izmantojamas tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti

Problemātika:



Pastāv gadījumi, kad arodbiedrības darba devējus pārslogo ar pieprasījumiem, valsts iestāžu pārbaudēm un tiesvedībām, kas ir finansiāli pietiekami ietilpīgs process un rezultātā nav darba ņēmēju interesēs

Iespējamais risinājums:



Pieprasāmajai informācijai no darba devēja ir jābūt pienācīgā apjomā. Noteikt regularitāti viena veida informācijas pieprasīšanai

DARBA LIKUMA 46.PANTS

Pārbaudes noteikšana



Pašreizējais regulējums:

(2) Pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem. Minētajā termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ



Problemātika:

Nepieciešams pagarināt pārbaudes laiku, jo darba ritms/periodiskums, tehnoloģijas un darba sarežģītība ne vienmēr ļauj trīs mēnešu laikā vispusīgi novērtēt darbinieka darba sniegumu



Iespējamais risinājums:

Noteikt pārbaudes laiku līdz **6 mēnešiem**

DARBA LIKUMA 47.PANTS

Pārbaudes sekas



Pašreizējais regulējums:

Darba devējs var atlaist darbinieku, brīdinot 3 dienas iepriekš

Problemātika:

Praksē ir situācijas, kad darbinieku pārbaudes laikā ir nepieciešams atlaist nekavējoties – piemēram, darbinieks vairs neierodas darbā, nav sasniedzams



Iespējamais risinājums:

Noteikt, ka darbinieku pārbaudes laikā var atlaist, **brīdinot 1 dienu iepriekš**
+ 128.panta grozījumi, ka pienākošos naudas summu izmaksa izmaksājama 3 darba dienu laikā



DARBA LIKUMA 52.PANTS

Izpildījuma laiks



Pašreizējais regulējums:

Darbiniekam ir pienākums veikt darbu noteiktā darba laika ietvaros. Ja atbilstoši darba līgumam attiecīgā darba veikšanai ir svarīgs izpildījuma pieņemšanas brīdis, darbinieks un darba devējs vienojas par noteiktu laiku, kādā šāds darbs izpildāms



Problemātika:

Lai nodrošinātu darba un privātās dzīves savienojamību, nepieciešams paredzēt iespēju darbiniekam ar darba devēju vienoties par darba laika neuzskaitīšanu, dodot iespēju darbiniekam pašam plānot darba laiku nolīgtajā apjomā. Izņēmums, ja to prasa speciālās tiesību normas, piemēram, EDLUS



Iespējamais risinājums:

Darba laika uzskaites jautājumu risināt kontekstā ar elastīga darba laika noteikšanu Darba likumā

DARBA LIKUMA 70.PANTS

Darba samaksas izmaksas veids



Pašreizējais regulējums:

Darba samaksa **aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā.**

Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies

Problemātika:

Jau šobrīd lielākā daļa darba devēju darbiniekiem darba samaksu izmaksā bezskaidras nauda veidā ar pārskaitījumu. Būtu precizējama norma, **nosakot prioritāri izmaksu bezskaidras naudas veidā**



Iespējamais risinājums:

Panta redakcijā primāri noteikt bezskaidras naudas izmaksu: “Darba samaksa aprēķināma un izmaksājama bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu skaidrā naudā tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.”



DARBA LIKUMA 68.PANTS

Virstundas

Pašreizējais regulējums:



(1) Piemaksa par virstundu darbu 100% apmērā

(3) Ar ģenerālvienošanos, kas noslēgta atbilstoši šā likuma 18. panta 4. daļai un paredz būtisku valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu nozarē vismaz 50% apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes, piemaksas apmēru par virstundu darbu var noteikt mazāku par šā panta pirmajā daļā noteikto, bet ne mazāku kā 50% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes, turklāt, ja ir nolīgta akorda alga, – ne mazāku kā 50% apmērā no noteiktā akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu

Iespējamais risinājums:



Darba laika uzskaites jautājumu risināt kontekstā ar elastīga darba laika noteikšanu Darba likumā

DARBA LIKUMA 79.PANTS

Ieturējumi, lai atlīdzinātu darba devējiem radušos zaudējumus

Pašreizējais regulējums:



(1) Darba devējam ir tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas to zaudējumu atlīdzību, kas viņam radušies darbinieka prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ. Šāda ieturējuma izdarīšanai nepieciešama darbinieka rakstveida piekrišana

(2) Ja darbinieks apstrīd darba devējam radušos zaudējumu atlīdzības prasījuma pamatu vai apmēru, darba devējs var celt atbilstošu prasību tiesā divu gadu laikā no zaudējumu nodarīšanas dienas

Problemātika:



Darbinieki aiz neuzmanības vai apzinātas rīcības nodara zaudējumus darba devēja pamatlīdzekļiem, tos bojājot, salaužot vai pazaudējot. Šobrīd zaudējumu atlīdzība pieļaujama tikai ar darbinieka piekrišanu

Iespējamais risinājums:



Ja ir radīti zaudējumi darba devējam, tad darba devējs no darbinieka var ieturēt darba samaksu, par to izdodot rakstveida rīkojumu, un nav nepieciešama darbinieka piekrišana. Strīdus gadījumā darba devējam ir jāpierāda ieturējuma pamatojums un zaudējumu apmērs

DARBA LIKUMA 96.PANTS

Profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana

Pašreizējais regulējums:



(7) Ja kopējie izdevumi par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu gada laikā nepārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu, darba devējam nav tiesību prasīt šādu izdevumu atlīdzināšanu, izņemot šā panta astotajā daļā minēto gadījumu. Ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas kopējie izdevumi gada laikā pārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu, darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devējam to izdevumu daļu, kas pārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu

Problemātika:



Darba devējam nav jāapmaksā profesionālā kvalifikācija, ko darbinieks ieguvis uz darba devēja rēķina, bet ko izmantos citā darbā pie cita darba devēja pēc darba attiecību izbeigšanas

Iespējamais risinājums:



Svītrot 97.panta septīto daļu no Darba likuma

DARBA LIKUMA 99. PANTS

Darba devēja pienākums grozīt darba līguma noteikumus

Pašreizējais regulējums:



Jāparedz obligāta darba līgumu grozīšana grūtniecei vai sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā

Problemātika:



Neveikt obligāti grozījumus darba līgumā ar darbinieku, bet drīzāk atbrīvošana no tiešo pienākumu veikšanas ar rīkojumu un nozīmēšana ar rīkojumu tādu darbu veikšanā, kur nav riska, kas var ietekmēt sievietes veselību, tādā veidā darba devējs izskauž riska apstākļus sievietei un nodrošina pienākumu uz noteiktu laiku konkrēto uzdevumu izpildei

Iespējamais risinājums:



Papildināt Darba likuma 57.pantu ar jaunu daļu, nosakot, ka var paredzēt darba līgumā neparedzētu darbu veikšanu grūtniecei vai sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam

DARBA LIKUMA 101.PANTS

Darba devēja uzteikums

Pašreizējais regulējums:



101.p. (1) 11) darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība

Problemātika:



Svītrot vārdus “vai arodslimība”, jo gadījumā, ja darbnespēja ir ilgāka par 6 mēnešiem sakarā ar arodslimību, ir jābūt ārsta slēdzienam, ka darbinieks nevar veikt darbu veselības stāvokļa dēļ

Iespējamais risinājums:



Svītrot vārdus “vai arodslimība”

DARBA LIKUMA 103.PANTS

Darba devēja uzteikuma termiņš

Pašreizējais regulējums:



2) 10 dienas — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 3., 5. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos;

101.p. (1) 1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; 3) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu; 5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību

Problemātika:



Minētajos gadījumos, īpaši 5.punktā noteiktā gadījumā, ja kāds rupji pārkāpj darba aizsardzības noteikumus vai citu personu drošību un veselību, ļaut personai strādāt vēl 10 dienas nav atbalstāmi, attiecīgi uzteikuma termiņš būtu saīsināms

Iespējamais risinājums:



Papildināt 103.p.(1) 1.p. ar 101.panta pirmās daļas

5.punktu un **s** **vītrot** 103.p. (1) 2.p. 101.panta pirmās daļas 5.punktu, paredzot, ka rupji pārkāpjot darba aizsardzības noteikumus un apdraudot citu personu drošību un veselību var atlaist nekavējoties

DARBA LIKUMA 110.PANTS

Darba līguma uzteikšana darbinieku arodbiedrības biedram

Pašreizējais regulējums:



(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punktā. Ja darba līgumu paredzēts uzteikt šā likuma 101. panta pirmās daļas 7. un 11. punktā minētajā gadījumā, darba devējs iepriekš informē arodbiedrību un konsultējas ar to

Problemātika



Neskatoties uz 2018.gada Darba likuma grozījumiem, darba devējiem vēl joprojām jāsaskaņo arodbiedrības biedru atlaišana, piemēram, ja tie ir pieļāvuši pārkāpumus vai tiek samazināts darbinieku skaits.

Nepieciešams svītrot šo pantu, jo visiem darbiniekiem ir jābūt vienāgai atlaišanas kārtībai

DARBA LIKUMA 134.PANTS

Nepilns darba laiks

Pašreizējais regulējums:



(2) Darba devējs nosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, kā arī darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam

Problemātika:



Nepieciešams atrunāt gadījumus, ja darba devējam nav iespējas apmierināt visus pieprasījumus par nepilnu darba laiku.

Pamatojums izriet arī no direktīvas, kas paredz, ka dalībvalstu nacionālajā likumdošanā var paredzēt ierobežojošu kārtību, ja gadījumā pieteikumu skaits ir milzīgs

Iespējamais risinājums:



Papildināt darba likuma 134.panta otro daļu ar teikumu “Gadījumā, ja darba devējam nav iespējas apmierināt visus pieprasījumus par nepilnu darba laiku, ņemot vērā, objektīvus operatīvās darbības iemeslus, lai nodrošinātu nepārtrauktu uzņēmuma darba gaitu, tad darba devējam ir tiesības atteikt nepilnu darba laiku uz noteiktu laika periodu, kas nav ilgāks par sešiem mēnešiem.”

DARBA LIKUMA 136.PANTS

Virsstundu darbs

Pašreizējais regulējums:



(2) Virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā

Problemātika:



Darba devējiem nav iespējams paredzēt darbinieku darbības, tehnikas kļūmes, transporta kavēšanos, sastrēgumus, citus notikumus, līdz ar to iestājoties, kādam no iepriekš minētajiem gadījumiem, nekavējoši tiek nodrošināts darbinieka aizvietoņš, kas saskaņā ar esošo grafiku ir pieejams. Nestandarta situācijās darbinieku aizvietošana notiek telefoniski. Darbinieks ir rakstveidā piekritis strādāt virsstundas, stājoties darba tiesiskajās attiecībās. Darba specifikas dēļ, darbiniekam un darba devējam nav iespēju noslēgt rakstisku vienošanos par katru virsstundu gadījumu, kā to pieprasa judikatūra

Iespējamais risinājums:



Darba likuma 136.panta otro daļu izteikt šādā redakcijā “Virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies. Darbiniekam ir tiesības atteikties no virsstundu darba veikšanas.”, svītrojot vārdu «rakstveidā»

DARBA LIKUMA 140.PANTS

Summētais darba laiks



Pašreizējais regulējums:

Pēc noklusējuma - 1 mēnesis

Darba līgumā – līdz 3 mēnešiem

Koplīgumā – ne ilgāk par 12 mēnešiem

Problemātika:

Aktuāla problēma, īpaši sezonālā darba veicējiem, pārskata periods līdz trīs mēnešiem ir pārāk mazs



Iespējamais risinājums:

Noteikt, ka darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par pārskata periodu līdz 6 mēnešiem



NEPILNS SUMMĒTAIS DARBA LAIKS

Pašreizējais regulējums:



Darba likums neierobežo summētā darba laika uzskaiti nepilna darba laika ietvaros. Vienlaikus tiesu prakse liecina, ka atsevišķos gadījumos tiesa šādu darba laika organizāciju neatbalsta, un tas rada tiesvedības un finanšu riskus darba devējiem

Problemātika:



Virknei darba devējiem objektīvi nav iespējams noteikt, cik stundas darbinieks tiks nodarbināts (lauksaimniecība, loģistika, būvniecība, viesmīlība, u.c.)

Iespējamais risinājums:



Lai novērstu atšķirīgas interpretācijas iespējas un lai panāktu tiesisko noteiktību, Darba likums jāpapildina ar tiesību normu par nepilnu summēto darba laiku, kas atļautu darbinieku nodarbināt, ņemot vērā nepieciešamību, saglabājot minimālās garantijas. **Papildināt Darba likuma 134.panta pirmo daļu ar vārdiem “vai nepilna summēta darba laika uzskaiti”**

DARBA LIKUMA 150.PANTS

Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtība



Pašreizējais regulējums:

(1) Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem



Problemātika:

Noteikt, ka darba devējam ir nepārprotamas tiesības norīkot darbinieku ikgadējā atvaļinājumā, arī bez viņa piekrišanas. Tas ļautu labāk sasniegt šīs normas mērķi – nodrošināt darbiniekam regulāru, pilnvērtīgu atpūtu (arī situācijās, kad darbinieks nevēlas izmantot atvaļinājumu pilnā apmērā)



Iespējamais risinājums:

Papildināt Darba likuma 150.panta otro daļu ar teikumu “**Ja darbinieks nav izmantojis divus atvaļinājuma periodus, tad darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku atvaļinājumā bez darbinieka piekrišanas**”

DARBA LIKUMA 151.PANTS

Papildatvaļinājums



Pašreizējais regulējums:

(5) Ikgadējā apmaksātā papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu nav izmantojis



Problemātika:

Neizmantotā papildatvaļinājuma kompensēšana naudā, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, ir pretrunā ar normas mērķi regulāri atpūsties



Iespējamais risinājums:

Izteikt Darba likuma 151.panta piekto daļu “Ikgadējā apmaksātā papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu nav izmantojis divu kalendāro gadu laikā”

DARBA LIKUMA 156.PANTS

Bērna kopšanas atvaļinājums

Pašreizējais regulējums:



(2) Bērna kopšanas atvaļinājumu pēc darbinieka pieprasījuma piešķir uz pilnu laiku vai pa daļām. Darbiniekam ir pienākums vienu mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu

Problemātika:



Nepieciešams noteikt delizētāku piešķiršanas termiņu. Laiks ir jāvelta bērnam, izmantot pa dienām nevarētu būt likuma mērķis, tā tomēr ir ilgstoša prombūtne ar ko normālā praksē darba devējs rēķinās. Otrs ieteikums saistās ar to, ka bieži vien mēnesi iepriekš nozīmē, ka tiek izjaukts sastādītais darba grafiks, piemēram aviācijas nozarē regula paredz, ka grafiks ir jāizsludina 2 nedēļas pirms mēneša sākuma par pilnu mēnesi, kas praktiski nozīmē, ka 16.08. izsludinām septembri, bet darbinieks var 20.08. pateikt, ka ies uz 2 dienām bērna kopšanas atvaļinājumā no 20.09., kas izjauc grafiku un ir nepieciešams pārplānot grafiku citiem kolēģiem, ja tie piekrīt

Iespējamais risinājums:



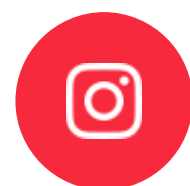
Izteikt darba likuma 126.panta otro daļu "(2) Bērna kopšanas atvaļinājumu pēc darbinieka pieprasījuma piešķir uz pilnu laiku vai pa daļām, viena daļa nevar būt īsāka par vienu mēnesi. Darbiniekam ir pienākums vienu mēnesi iepriekš vai darba devēja paredzētajā termiņā, ja tas ietekmē darba laika plānošanu citiem darbiniekiem, rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu."



PALDIES

www.lddk.lv

lddk@lddk.lv



[@darbadeveji](https://www.instagram.com/darbadeveji)