

Aktuāli: Grozījumi Darba likumā

Šī gada 4.martā Saeima galīgajā lasījumā pieņēma būtiskus grozījumus Darba likumā („DL”), būtiskākie no kuriem izklāstīti turpmāk.

Kā viens no būtiskākajiem jaunievedumiem jāmin DL 101.panta 1.daļas papildināšana ar jaunu pamatu darba devēja uzteikumam- DL 101.panta 1.daļas 11.punkts paredz, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkarojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība. Tādējādi darba devējiem dota iespēja uzteikt darba līgumu arī praksē nereti sastopamajos gadījumos, kad negodprātīgs darbinieks it kā ir darbnespējīgs, bet patiesībā veic citu darbu, nereti pat ārvalstīs. Uzsakot darba līgumu pēc šī pamata, uzteikuma termiņš būs desmit dienas un darba devējam būs pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu atbilstoši DL 112.panta noteikumiem.

Tāpat ar likuma grozījumiem atrisināta ilgstoši pastāvējusī problēmsituācija saistībā ar darba līguma uzteikumu sakarā ar darba devēja likvidāciju, ja darbiniekam iestājusies pārejoša darba nespēja vai darbinieks atrodas atvaļinājumā (t.sk. bērna kopšanas atvaļinājumā) vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, kas, saskaņā ar DL 109.panta 3.daļu, ir šķērslis darba devēja uzteikumam. Nereti praksē radās ievērojamas problēmas likvidēt juridisku personu vai personālsabiedrību, jo nebija iespējams izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbiniekiem, kuri atradās bērna kopšanas atvaļinājumā vai bija ilgstoši darbnespējīgi, ja šie darbinieki nepiekrita izbeigt darba tiesiskās attiecības ar savstarpēju vienošanos. DL grozījumos DL 109.panta 3.daļa papildināta ar atrunu, ka šajā likuma normā noteiktie uzteikuma aizliegumi nav attiecināmi uz gadījumu, kad darba līgums tiek uzteikts pamatojoties uz DL 101.panta 1.daļas 10.punktu- tiek likvidēts darba devējs- juridiska persona vai personālsabiedrība.

Gadījumos, kad darba devējs uzsaka darba līgumu sakarā ar darbinieka uzvedību un pielautiem pārkāpumiem, darba devējam šāds uzteikums būs jāizdara ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku un laiku, kad darbinieks bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Tādējādi pagarināts šobrīd likumā noteiktais darba devēja uzteikuma termiņš- seši mēneši no pārkāpuma izdarīšanas dienas, kas praksē nereti radīja situācijas, kad darba devējs ir spiests turpināt darba attiecības ar darbinieku, kurš pieļāvis būtiskus pārkāpumus vai pat prettiesisku rīcību, tikai tāpēc, ka darba devējs nav nekavējoties atklājis izdarīto pārkāpumu, kas ne vienmēr ir objektīvi iespējams, vai pat tāpēc, ka darbinieks pēc pārkāpuma izdarīšanas sešus mēnešus bijis darbnespējīgs.

Attiecībā uz kolektīvās atlaišanas gadījumiem DL grozījumos saīsināti paziņošanas termiņi Nodarbinātības valsts aģentūrai un pašvaldībai, un līdzšinējā 60 dienu termiņa vietā turpmāk darba devējs būs tiesīgs uzsākt kolektīvo atlaišanu ne agrāk kā 45 dienas pēc paziņojuma iesniegšanas Nodarbinātības valsts aģentūrai, savukārt Nodarbinātības valsts aģentūra izņēmuma gadījumos būs tiesīga šo termiņu pagarināt līdz 60 dienām, līdzšinējo 75 dienu vietā.

Atbilstoši DL 98.panta 2.daļā izdarītajiem grozījumiem, ja, turpinot darba attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, samazinās darbinieka darba samaksa, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam iepriekš noteikto darba samaksu, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga,- vidējo izpeļņu vienu mēnesi pēc darba līguma grozīšanas dienas. Tādējādi, darba līguma grozīšanas gadījumā turpmāk nozīme būs nolīgtajai darba samaksai, nevis darbinieka faktiskajai vidējai izpeļņai, kā to paredzēja līdzšinējā likuma redakcija.

DL 140.pants izteikts jaunā redakcijā, ieviešot jaunu regulējumu un ierobežojumus attiecībā uz summēto darba laiku. DL 140.panta 2.daļa turpmāk paredzēs, ja koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis. Bez tam, likumā ieviesti ierobežojumi pārskata perioda ilgumam, kas noteikts vienošanās ceļā, proti, darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu ne ilgāku par trim mēnešiem, bet koplīgumā- ne ilgāku par 12 mēnešiem. Tāpat noteikts papildus ierobežojums, ka summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā.

DL grozījumos ieviestas arī stingrākas prasības attiecībā uz darba līguma noformēšanu rakstveida formā, nosakot, ka darba līgums slēdzams pirms darba uzsākšanas, kā arī atvieglot darbinieku pierādīšanas pienākumu situācijā, ja darba devējs nenodrošina darba līguma noslēgšanu rakstveidā, jo DL 41.pants papildināts ar 3.daļu, kas nosaka, ja darba devējs vai darbinieks nevar pierādīt citu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas ilgumu, noteikto darba laiku un darba samaksu, uzskatāms, ka darbinieks jau nodarbināts trīs mēnešus un viņam ir noteikts normālais darba laiks un minimālā mēneša darba alga.

DL grozījumi paredz arī sekojošas izmaiņas:

- » pagarināti prasības celšanas termiņi saistībā ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, kā arī termiņš, kurā pieļaujama nokavētā prasības termiņa atjaunošana ar tiesas lēmumu prasībās par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības;
- » precizēta darba devēja izsniedzamajās izziņās un darba samaksas aprēķinā iekļaujamā informācija un darba laika uzskaites kārtība;
- » precizēts regulējums attiecībā uz tādas darba dienas pārcelšanu, kas iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas dienu;
- » paredzēts, ka laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ieskaitāms arī DL 155.pantā paredzētais atvaļinājums bērna tēvam, adoptētajiem vai citai personai, bet nav ieskaitāms atvaļinājuma laiks bez darba samaksas saglabāšanas, kas ir ilgāks par četrām nedēļām viena gada laikā;
- » grozīta DL 157.panta 2.daļa, kas arī turpmāk paredzēs darba devējam obligātu pienākumu piešķirt 20 darba dienu ilgu mācību atvaļinājumu valsts pārbaudījumu kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai, taču darba algas saglabāšana (akorda algas gadījumā- vidējās izpeļņas izmaksāšana) par šo laika periodu vairs nebūs obligāta;
- » precizēts darba, kas saistīts ar īpašu risku, jēdziens, kā arī paredzēts, ka piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, var noteikt ne tikai koplīgumā vai darba līgumā (tātad, pušu vienošanās ceļā), bet arī vienpusēji- darba kārtības noteikumos vai pat darba devēja rīkojumos;
- » paredzēts, ka nozarē noslēgta ģenerālvienošanās ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem ne tikai gadījumā, ja ģenerālvienošanos noslēgušās darba devēju organizācijas vai organizāciju apvienības biedri nodarbina vairāk nekā 50% nozares darbinieku, bet arī gadījumā, ja viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60% no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma;
- » precizēts uzņēmuma pārejas jēdziens.

Ņemot vērā to, DL grozījumi neparedz īpašu spēkā stāšanās kārtību vai termiņu, grozījumi stāsies spēkā vispārējā kārtībā- četrpadsmitajā dienā pēc to izsludināšanas, kuru valsts prezidentam jāveic ne ātrāk kā desmitajā un ne vēlāk kā divdesmit pirmajā dienā pēc grozījumu pieņemšanas Saeimā.

BK

LIEPA SKOPINA BORENIUS

Idea driven lawyers

Materiālu sagatavoja:



Sigita Kravale

Juriste

sigita.kravale@borenius.lv

+371 67201800

www.borenius.lv

www.boreniusgroup.com