

DARBU TIESĪBU JAUNUMI

Cienījamais lasītāj!

Ar 2015. gada 1. janvāri stāsies spēkā apjomīgākie grozījumi Darba likumā kopš 2010. gada. Šajā zvērinātu advokātu biroja RAIDLA LEJIŅŠ & NORCOUS sagatavotajā ziņu vēstulē tiek sniegts pārskats par būtiskākajiem jautājumiem, kas jāņem vērā darba devējiem.

Šiem un citiem mūsu biroja jaunumiem ātrāk un ērtāk ir iespējams sekot arī Raidla Lejiņš & Norcous Latvijas biroja Twitter kontā [@RLN_Latvia](#).

Ar cieņu -



Toms Šulmanis
Zvērināts advokāts



Kristīne Patmalniece
Zvērināta advokāta palīdzē

Šajā numurā:

- Darbinieka nepielaišana pie darba veselības stāvokļa dēļ
- Darba līguma forma
- Valdes locekļu nodarbināšana
- Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš
- Atvaļinājuma naudas izmaksa
- Atpūtas dienas asins nodošanas gadījumā
- Vidējās izpeļņas aprēķināšana
- Darbinieka apmācību izdevumu atlīdzināšana
- Saīsināti kolektīvās atļaišanas termiņi
- Bērna barošana ar krūti
- Darbinieka invalīda atļaišana
- Jauns regulējums par uzteikuma paziņošanas kārtību
- Naudas summu izmaksa atļaišanas gadījumā
- Virsstundu darbs
- Summētais darba laiks
- Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums

Grozījumi Darba likumā

Darbinieka nepielaišana pie darba veselības stāvokļa dēļ

Darba likums ir papildināts ar normu, kas paredz, ka darba devējs nepielaiž darbinieku pie darba, ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ un to apliecina ārsta atzinums. Grozījuma mērķis ir garantēt paša darbinieka un citu personu drošību darba vietā. Jāņem vērā, ka par šo laiku darba devējam būs jāturpina maksāt nolīgta darba samaksa. Grozījumi paši par sevi neuzliek darba devējam pienākumu izbeigt darba tiesiskās attiecības, lai gan šādas tiesības darba devējam ir atbilstoši Darba likuma 101. panta pirmās daļas 7. punktam.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Darba līguma forma

Līdzīgi kā paredzēts attiecībā uz darba sludinājumiem, arī darba līgumā turpmāk būs aizliegts ietvert noteikumus par svešvalodas prasmi, ja tā nav pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai.

Lai gan no Valsts valodas likuma jau šobrīd netieši izriet, ka darba līgumam ir jābūt noslēgtam valsts valodā, turpmāk šāda obligāta prasība būs ietverta arī Darba likumā. Ja darbinieks ir ārzemnieks, kurš pietiekamā līmenī nepārvalda valsts valodu, darba devējam ir pienākums rakstveidā informēt darbinieku viņam saprotamā valodā par darba līguma noteikumiem.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Valdes locekļu nodarbināšana

No Darba likuma ir izslēgta norma, kas paredzēja, ka ar valdes locekļiem ir slēdzams darba līgums, ja vien viņi netiek nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Izslēgta arī norma, saskaņā ar kuru valdes locekļa darba līgums ir jāslēdz uz noteiktu laiku. Turpmāk šos jautājumus regulēs tikai Komerclikums. Tomēr jaunie grozījumi neliedz iespēju nepieciešamības gadījumā ar valdes locekli noslēgt darba līgumu.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš

Turpmāk darba līgumu uz noteiktu laiku maksimālais termiņš nevarēs būt ilgāks par pieciem gadiem, ieskaitot termiņa pagarinājumus (šobrīd – trīs gadi). No 30 līdz 60 dienām ir pagarināts termiņš, kura ietvaros jauna darba līguma noslēgšana ar to pašu darba devēju ir uzskatāma par iepriekšējā līguma termiņa pagarinājumu, lai mazinātu negodprātīgas terminēto darba līgumu slēgšanas iespējas no darba devēja puses.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Atvaļinājuma naudas izmaksa

Darba likums ir papildināts ar normu, kas pieļauj samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par laiku, kas nostrādāts līdz atvaļinājumam, izmaksāt citā laikā, nevis pēdējā dienā pirms atvaļinājuma. Šāda rīcība būs pieļaujama, ja ir saņemts darbinieka rakstveida pieprasījums. Turklāt samaksa būs jāveic ne vēlāk kā nākamajā kārtējā darba samaksas izmaksas dienā.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Atpūtas dienas asins nodošanas gadījumā

Sakarā ar asins nodošanu darbiniekam piešķiramo apmaksāto atpūtas dienu skaits tiek ierobežots ar piecām dienām kalendāra gada laikā. Turklāt šīs dienas būs jāpiešķir ne vēlāk kā gada laikā pēc asins nodošanas.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Vidējās izpeļņas aprēķināšana

Šobrīd Darba likuma 75. panta pirmā daļa paredz, ka visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar Darba likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem mēnešiem no darba algas, piemaksām un prēmijām. Praksē ir pierādījies, ka nav viennozīmīgi skaidrs, vai “pēdējie seši mēneši” attiecas uz kalendāriem mēnešiem, skaitot tikai pilnos mēnešus pirms konkrētā datuma, vai faktiskiem mēnešiem, skaitot atpakaļ no konkrēta datuma. Ar grozījumiem šī neskaidrība tiek novērsta, nosakot, ka aprēķins ir jāveic par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Darbinieka apmācību izdevumu atlīdzināšana

Līdz šim Darba likumā bija paredzēts diezgan lakonisks regulējums – izdevumus, kas saistīti ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, sedz darba devējs. Tiesu praksē bija nostiprinājies viedoklis, ka nav pieļaujama tāda darbinieka un darba devēja vienošanās, saskaņā ar kuru darbiniekam ir pienākums pie noteiktiem apstākļiem šādus izdevumus atlīdzināt. Publiskajā telpā ir bijušas diskusijas par to, vai šāda vienošanās tomēr nebūtu pieļaujama gadījumos, kad apmācības nav tieši saistītas ar darba pienākumu izpildi.

Grozījumi Darba likuma 96. pantā ievieš jaunu regulējumu attiecībā uz izdevumu atlīdzināšanu. Svarīgākās lietas, kas jāņem vērā:

- Ir pieļaujams slēgt vienošanos par apmācību izdevumu atlīdzību, ja apmācībām vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumiem nav noteicoša nozīme nolīgtā darba izpildei (darbinieka konkurētspējas pilnveidošana).
- Izdevumu atlīdzināšanu varēs pieprasīt tikai tad, ja pats darbinieks uzsaka darba līgumu (atlīdzināšanu nevarēs pieprasīt pat, ja darbinieks atlaists pārkāpumu dēļ).
- Vienošanās termiņš nedrīkst būt ilgāks par 2 gadiem no apmācību pabeigšanas (apliecinoša dokumenta izdošana).
- Atlīdzināmā summa nedrīkst pārsniegt 70% no izdevumiem.
- Atlīdzināmā summa tiek proporcionāli samazināta, ņemot vērā dienas, kas pagājušas no vienošanās sākuma termiņa līdz darba attiecību izbeigšanai.
- Nav tiesību prasīt izdevumu atlīdzību, ja izdevumi gada laikā nepārsniedz minimālo darba algu (var prasīt atlīdzināt tikai to izdevumu daļu, kas pārsniedz minimālo algu).
- Ja darbinieks apmācību laikā uzsaka līgumu vai pārtrauc mācības prettiesiskas rīcības dēļ, darbiniekam jāatlīdzina visi faktiskie izdevumi, kurus darba devējs nevar atgūt no izglītības iestādes.
- Vienošanās slēdzama rakstveidā, norādot likumā paredzēto minimālo informācijas apjomu.

Sagaidāms, ka norma, kas pieļauj atprasīt izdevumus tikai paša darbinieka uzteikuma gadījumā, demotivēs darba devējus izglītēt darbiniekus un paaugstināt to kvalifikāciju.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Saīsināti kolektīvās atļaišanas termiņi

Kolektīvās atļaišanas termiņš tiek saīsināts par 15 dienām. Turpmāk paziņojums Nodarbinātības valsts aģentūrai un pašvaldībai būs jāiesniedz 30 nevis 45 dienas iepriekš. Attiecīgi darba devējs varēs izsniegt uzteikumus darbiniekiem ne ātrāk kā 30 dienas pēc minētā paziņojuma iesniegšanas.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Bērna barošana ar krūti

Darba likuma 109. panta pirmā daļa (uzteikuma aizliegums barošanas periodā), kā arī citi Darba likuma panti, kuros ir minēti ierobežojumi saistībā ar bērna barošanu ar krūti, tiek papildināti ar maksimālo barošanas termiņu – līdz bērna divu gadu vecumam.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Darbinieka invalīda atļaišana

Turpmāk darbinieku, kurš atzīts par invalīdu, būs iespējams atļaut arī gadījumos, kad darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai. Līdz šim to varēja darīt tikai saistībā ar darbinieka pārkāpumiem, darba devēja likvidācijas gadījumā, kā arī ja darbinieks nespēja veikt nolīgtu darbu veselības stāvokļa dēļ.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Jauns regulējums par uzteikuma paziņošanas kārtību

Attiecībā uz uzteikuma paziņošanu ir ieviests līdzīgs regulējums, kāds ir ietverts Administratīvā procesa likumā un Paziņošanas likumā. Galvenās vērā ņemamās lietas:

- Uzteikumu var izsniegt uz vietas personīgi, ar ziņnesi (tai skaitā ar tiesu izpildītāju), kā arī pa pastu.
- **Ja tas paredzēts darba līgumā**, tad uzteikumu var nosūtīt pa e-pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu.
- Ja sūta ierakstītā vēstulē, tad uzskatāms par saņemtu septītajā dienā pēc nodošanas pastā (arī tad, ja faktiski uzteikums saņemts agrāk).
- Saņēmējs šo prezumpciju var atspēkot, norādot uz objektīviem apstākļiem, kas ir neatkarīgi no adresāta gribas.
- Ja sūta pa e-pastu, tad uzskatāms par saņemtu otrajā darba dienā pēc nosūtīšanas (arī šo prezumpciju var atspēkot).

Naudas summu izmaksa atlaišanas gadījumā

Darba likums paredz, ka, atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā. Problēmas ar šo summu aprēķināšanu un izmaksu radās situācijās, kad Darba likums paredz tūlītēju darba tiesisko attiecību izbeigšanu – darbinieka uzteikums sakarā ar tikumības un taisnprātības apsvērumiem, darba devēja uzteikums sakarā ar darbinieka prettiesisku rīcību vai alkohola lietošanu. Turpmāk šajos gadījumos visus maksājumus varēs veikt nākamajā dienā pēc atlaišanas dienas.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Virsstundu darbs

Tiek paredzēts, ka virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus. Salīdzinājumā ar iepriekšējo regulējumu pieļaujamo virsstundu skaits tiek samazināts par aptuveni piecām stundām.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Summētais darba laiks

Grozījumi nosaka atsevišķus izņēmuma gadījumus, kuros summētā darba laika ietvaros var nepiemērot likumā noteikto diennakts (12 stundas pēc kārtas) un nedēļas atpūtas (42 stundas pēc kārtas) laika ilgumu:

- darbiniekam ceļā uz darbu ir jāpavada ilgs laiks;
- darbinieks veic apsardzes vai uzraudzības darbību;
- darba rakstura dēļ nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu;
- darbinieks veic sezonas rakstura darbu;
- ir paredzama uzņēmuma darbības apjoma īslaicīga paplašināšanās vai ražošanas apjoma pieaugums.

Līdz šim šādu ierobežojumu summētā darba laika gadījumā nebija. Turklāt darba devējam būs jānodrošina, ka pārskata periodā diennakts atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 12 stundām diennaktī un nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments 2010. gada 10. novembra spriedumā lietā Nr.SK-667 secināja, ka maksimālais laika periods, par kuru darbiniekam ir tiesības saņemt atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu, ir sešas nedēļas. Acīmredzot likumdevējs šādu tiesu praksi ir uzskatījis par nepamatotu, jo saskaņā ar grozījumiem Darba likuma 149. pantā tiek nepārprotami noteikts, ka darba attiecību izbeigšanas gadījumā darbiniekam ir izmaksājama atlīdzība par visu periodu, kad darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Šī ziņu vēstule ir ZAB RAIDLA LEJIŅŠ & NORCOUS publikācija un nav uzskatāma par juridisku padomu vai juridisku atzinumu par jebkādiem tajā minētiem faktiem vai apstākļiem. Mēs esam pielikuši pūles, lai apkopotu un sagatavotu ziņu vēstulē pieejamo informāciju, taču mēs negarantējam informācijas pareizību, pilnību vai aktualitāti. Ziņu vēstules saturs paredzēts vispārīgai informācijai, un mēs iesakām konsultēties ar juristu par Jums aktuālu konkrētu situāciju, precizējot Jūs interesējošos juridiskos jautājumus.

ZAB RAIDLA LEJIŅŠ & NORCOUS | K. Valdemāra iela 20, Rīga | Tel: +371 67240 689 | www.rln.lv