



Plānoti grozījumi Darba likumā

Publicēts: 27.02.2017.

Jaunami

Turpmāk darbiniekam, kas veic virsstundu darbu, par pirmajām divām virsstundām, kas veiktas virs dienas normālā darba laika, būs jāizmaksā piemaksa ne mazāk kā 50% apmērā. Savukārt par katru nākamo virsstundu izmaksājama piemaksa ne mazāk kā 100% apmērā. Attiecībā uz regulējumu par svētku dienām, tiek saglabāts spēkā esošais piemaksas apmērs – 100% apmērā no darbiniekam noteiktās dienas algas likmes. Vienlaikus darbiniekiem un darba devējiem nav liegts darba koplīgumā vai darba līgumā noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.

To paredz grozījumi Darba likumā, kas ceturtdien, 23. februārī, izsludināti Valsts sekretāru sanāksmē. Tie vēl jāaskaņo ar ministrijām un jāapstiprina valdībā.

Turpmāk gadījumos, kad pēc darba devēja iniciatīvas darbinieks ir atstādināts, veicot darbu vai arī, atrodoties darba vietā alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, par visu atstādināšanas laiku darba devējam būs jāsauglabā darbiniekam darba samaksu minimālās mēneša darba algas apmērā proporcionāli atstādināšanas laikam.

Grozījumi arī nosaka, ka gadījumā, ja darbinieka atstādināšana ir bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam starpību starp vidējo izpeļņu un darbiniekam izmaksāto minimālo mēneša darba algu par visu piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus. Darba likums tiek papildināts arī ar normu, kas noteic, ka gadījumos, ja atstādināšana ir bijusi pamatota, darba devējam būs tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas atstādināšanas laikā izmaksāto minimālo mēneša darba algu.

Lai padarītu skaidrāku jau šobrīd likumā esošo normu, kas reglamentē konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, likumprojektā ietverta norma, kas sniedz konkurences ierobežojuma veida piemērus. Tie gan nav izsmeļoši, jo ir iespējami arī citi konkurences ierobežojuma veidi, taču tas sniedz lielāku skaidrību minētajā jautājumā.

Laiveicinātu tiesisko noteiktību ir paredzēts Darba likumā ietvert normu, kas noteiks, ka gadījumā, ja pēc sūdzības izskatīšanas darba devējs neatceļ piezīmi vai rājienu, tad darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums atcelt piemēroto piezīmi vai rājienu.

Grozījumi paredz precizējumus arī attiecībā uz blakus darba regulējumu. Turpmāk tiks noteikts, ka ar darbinieku var tikt nodibinātas ne tikai darba tiesiskās attiecības, bet arī viņš var tikt nodarbināts citādā veidā, piemēram, stājoties dienesta attiecībās vai persona var būt pašnodarbināta. Vienlaikus detalizētāk tiek reglamentēta darba devēja iespēja ierobežot darbinieka tiesības veikt blakus darbu. Šāds ierobežojums var būt, ciktāl tas ir attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm, it īpaši ja šāds blakus darbs var ietekmēt darbinieka saistību pienācīgu izpildi. Strīda gadījumā darba devējam ir pienākums pierādīt, ka ierobežojums veikt blakus darbu ir attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm.

Likumprojekts paredz samazināt uzteikuma termiņu no 10 dienām uz nekavējoties gadījumā, ja darba devējs ir nolēmis uzteikt darba līgumu pamatojoties uz to, ka darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums.

Ņemot vērā darba tirgū esošos situāciju, lai mazinātu šķēršļus darba devējam un veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību, likumprojekts paredz izdarīt grozījumus Darba likuma 109.pantā, izslēdzot šā panta otro daļu, kas paredz aizliegumu uzteikt darba līgumu darbiniekam ar invaliditāti. Vienlaikus gan tiek saglabāts regulējums, kas noteic, ka darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, tad par priekšrocību turpināt darba tiesiskās attiecības tiek uzskatīta

arī invaliditāte. Būtiski, ka jaunā kārtība attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar personām ar invaliditāti attiecas tikai uz tiem līgumiem, kas tiks noslēgti pēc šī likumprojekta spēkā stāšanās.

Lai līdzsvarotu darba tiesisko attiecību pušu tiesības, turpmāk likumā plānots noteikt, ka tajā gadījumā, ja darbinieks uzsaka darbu un darba devējs piekrīt tam, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, tad darba devējs izmaksā atlaišanas pabalstu likumā noteiktajā apmērā. Savukārt tajā gadījumā, ja starp pusēm ir strīds par uzteikuma pamatu, tad darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā par atlaišanas pabalsta piedziņu.

Turpmāk Darba likumā tiks precīzi noteikts, ka gadījumā, ja darbiniekam pārtraukuma laikā ir noteikts aizliegums atstāt savu darbavietu un darbinieks nevar izmantot šo laika posmu pēc sava ieskata, šādu pārtraukumu ieskaita darba laikā. Bet, ja darbinieks pārtraukuma laikā, lai arī nevar atstāt darba devēja telpas, tomēr viņam tiek nodrošināta iespēja izmantot pārtraukumu un šī pārtraukuma laikā darbiniekam nav pienākums būt gatavam veikt savus darba pienākumus, tad šāds pārtraukums netiek ieskaitīts darba laikā.

Likumprojekts tika izstrādāts sadarbībā ar sociālajiem partneriem - Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un Latvijas Darba devēju konfederāciju. Vairākus priekšlikumus grozījumiem iesniedza Ārvalstu investoru padome Latvijā, kā arī ir notikušas sarunas ar personu ar invaliditāti pārstāvošajām organizācijām.

Informāciju sagatavoja:

Egils Zariņš, Labklājības ministrijas Komunikācijas nodaļas sabiedrisko attiecību speciālists, 64331829, egils.zarins@lm.gov.lv

<https://www.vdi.gov.lv/lv/jaunums/planoti-grozijumi-darba-likuma>