



Valsts darba  
inspekcija

## Grozījumi Darba likumā

Publicēts: 02.08.2021.

2021.gada 1.augustā stājās spēkā grozījumi Darba likumā, kas paredz vairākas izmaiņas darba tiesisko attiecību regulējumā.



Darba likuma 18.panta ceturtda daļa paredz iespēju noslēgt t.s. vispārsaistošo ģenerālvienošanas jeb citiem vārdiem, tādu ģenerālvienošanas, kas ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Šāda vispārsaistoša ģenerālvienošanās 2019. gadā stājās spēkā būvniecības nozarē un tajā ir noteikta minimālā darba alga, kas ir lielāka par valsts noteikto minimālo algu. Lai paaugstinātu darbinieku aizsardzību un Valsts darba inspekcija varētu efektīvāk uzraudzīt ģenerālvienošanās izpildi, tika veikti grozījumi Darba likuma 61. un 159. pantā.

Darba likuma 61. pants tiek papildināts ar ceturto daļu nosakot, ka “minimālajai darba algai, kas noteikta ar Darba likuma 18. panta ceturtajā daļā noteiktajā kārtībā noslēgto ģenerālvienošanas, darba tiesisko attiecību ietvaros ir tādas pašas tiesiskās sekas kā valsts noteiktajai minimālajai darba algai.”

Piemēram, būvniecības nozarē kopš 2019. gada 3. novembra nodarbinātajiem minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros ir 780 euro (septiņi simti astoņdesmit euro). Līdz ar to darba attiecību ietvaros būvniecībā nodarbinātajiem valsts noteiktās minimālās algas (500 euro) vietā ir jāpiemēro vispārsaistošās ģenerālvienošanās noteiktā minimālā alga (780 euro).

Piemēram, ja atbilstoši Darba likuma 79. panta pirmajai daļai darba devējs veiks ieturējumus no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas, lai atlīdzinātu darba devējam radušos zaudējumus, šie ieturējumi nedrīkstēs pārsniegt 20 procentus no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba samaksas un jebkurā gadījumā darbiniekam saglabājama darba samaksa ģenerālvienošanās noteiktās minimālās mēneša darba algas apmērā un par katru apgādībā esošu nepilngadīgo bērnu līdzekļi valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā.

Svarīgi ņemt vērā, ka saskaņā ar izpildu dokumentiem izdarāmo ieturējumu apmēru no darba samaksas nosaka atbilstoši Civilprocesa likumam, proti, tie netiek veikti darba tiesisko attiecību ietvaros, līdz ar to šajā gadījumā netiek piemērota ģenerālvienošanās noteiktā minimālā alga. Tas nozīmē, ka, ja ieturējumi tiek veikti, piemēram, uzturlīdzekļu piedziņas lietā nepilngadīgu bērnu uzturam vai Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas labā, darbiniekam jā saglabā darba samaksu un tai pielīdzinātos maksājumus 50 procentu apmērā no valsts (nevis ģenerālvienošanās) noteiktās minimālās mēneša darba algas un saglabājot uz katru apgādībā esošo nepilngadīgo bērnu līdzekļus valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā.

Tāpat darba devējam valsts noteiktās minimālās darba algas vietā būs jāpiemēro vispārsaistošās ģenerālvienošanās noteiktā minimālā alga Darba likuma 41., 63., 75. un 96. pantā noteiktajos gadījumos .

Grozījumi Darba likuma 159. pantā paredz atbildību ne tikai par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, bet “arī par minimālās darba algas apmēra nenodrošināšanu, ja minimālo darba algu nozarē nosaka Darba likuma 18. panta ceturtajā daļā noteiktajā kārtībā noslēgtā ģenerālvienošanās”. Līdz ar to, turpmāk, ja darba devējs nebūs nodrošinājis darbiniekam minimālo darba algu, kas paredzēta vispārsaistošajā ģenerālvienošanās, Valsts darba inspekcija varēs piemērot naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai — no astoņdesmit sešām līdz simt četrpadsmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no simt septiņdesmit līdz tūkstoš četrsimt divdesmit naudas soda vienībām.

Tas nozīmē, ka darba devējiem būvniecības nozarē, jo īpaši rūpīgi ir jāseko līdzi, lai noteiktā darba alga atbilstu nozares specifiskajam regulējumam.

Ņemot vērā informācijas un komunikāciju tehnoloģiju attīstību, attālinātais darbs, kā darba izpildes veids nu jau ir kļuvis par daudzu darbinieku ikdienu. Grozījumi Darba likuma 76. pantā noteic, ka “attālinātais darbs Darba likuma izpratnē ir tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru darbinieks varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu Darba likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos”. Pēc būtības šī definīcija ir tāda pati, kā spēkā esošā Darba aizsardzības likuma 1. panta 20. punktā noteiktā attālinātā darba definīcija.

Tāpat grozījumos tiek konkretizēti atsevišķi ar attālinātā darba veikšanu saistīti jautājumi, vienlaikus saglabājot vispārīgo Darba likuma 51.pantā noteikto principu, ka “darba devējs nav tiesīgs pieprasīt no darbinieka, lai darbinieks darbu veic pats ar saviem instrumentiem vai iekārtām, kā arī nav tiesīgs likt darbiniekam pašam iegādāties aprīkojumu darba veikšanai” . Tas nozīmē, ka darba izpildei nepieciešamā darba galda, krēsla, datora un cita inventāra nodrošināšana arī attālinātā darba gadījumā ir darba devēja pienākums. Tajā pat laikā Darba likuma 76. pants paredz iespēju vienoties, ka darbinieks darba vajadzībām izmantos savu darba aprīkojumu un darba devējs atlīdzinās darbinieka izdevumus, kuri darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma nolietošanos (amortizāciju).

Kā norādīts grozījumu anotācijā, “lai darbinieks varētu veikt darbu attālināti, vispirms par to atbilstoši Darba likuma 53. panta pirmajai daļai ir jāvienojas ar darba devēju. Vienlaikus abām darba tiesisko attiecību pusēm ir jāvienojas par to, kādus izdevumus, kas rodas un ir nepieciešami darba veikšanai, darba devējs sedz. Tādējādi darba devējam ir pienākums atlīdzināt tikai tos izdevumus, kas ir objektīvi pamatoti un par kuru segšanu ir panākta vienošanās (Darba likuma 76. panta pirmā daļa). Izdevumu pozīcijas un apjomu puses ietver savā vienošanās.”

Praksē ir secināts, ka attālināti strādājot, darbiniekam var rasties izdevumi par interneta ierīkošanu un abonēšu, papildus elektrības izdevumi, sakaru u.c. izdevumi. Tāpēc, lai regulētu šādu papildus izdevumu, kas saistīti ar attālināto darbu segšanas kārtību, Darba likuma 76. pants papildināts ar ceturto daļu.

Ar Darba likuma grozījumiem tiek noteikts skaidrs pamatprincips, ka, gadījumā, “ja darbinieks un darba devējs vienojas par darba veikšanu attālināti, darbinieka izdevumus, kas saistīti ar attālinātā darba veikšanu sedz darba devējs.”

Šāds princips izriet no Eiropas sociālo partneru 2002. gada 16. jūlija Pamat nolīguma par teledarbu (turpmāk – Pamat nolīgums), kurā ir noteikts, ka darba devējs ir atbildīgs par darbam nepieciešamā aprīkojuma nodrošināšanu, uzstādīšanu un uzturēšanu, ja vien darbinieks neizmanto savu aprīkojumu. Tāpat Pamat nolīgumā noteikts, ka darba devējs sedz izdevumus, kas tieši saistīti ar attālinātā darba veikšanu, ja vien abas puses nav vienojušās citādi, tāpēc Darba likumā tiek paredzētas divas iespējas atkāpties no vispārējā izdevumu segšanas principa:

- 1) “darba līgumā vai
- 2) darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību (nevis darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem) un, ja ar šādu darba koplīgumu netiek samazināts darbinieku kopējais aizsardzības līmenis.”

Būtiski ņemt vērā, ka ne ar darba līgumu ne darba koplīgumu nevar “pārnest uz darbinieka pleciem” ar darba aizsardzību saistītos izdevumus, kurus segšana joprojām ir darba devēja pienākums saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 5. panta trešo daļu.

1) Ar Darba likuma grozījumiem izslēgta Darba likuma 109. panta otrā daļa, kas paredzēja, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par personu ar invaliditāti, izņemot gadījumus, kas noteikti Darba likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7. un 10.punktā.

Tas nozīmē, ka darba devējam būs tiesības jeb nebūs likumā noteikta aizlieguma uzteikt darba līgumu darbiniekam ar invaliditāti.

2) Lai personām ar invaliditāti paredzētu lielāku aizsardzību darba līguma uzteikuma gadījumā, ir noteikti garāki uzteikuma termiņi.

Ir noteikti divi dažādi uzteikuma termiņi atkarībā no tā vai darba attiecības ar darbinieku ir nodibinātas pirms vai pēc 2021. gada 31. jūlija;

- Pārejas noteikumu 22. punktā tiek noteikts, “ja darba līgums darbiniekam, kurš atzīts par personu ar invaliditāti, tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 8., 9. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos, uzteikuma termiņš ir trīs mēneši, ja darba tiesiskās attiecības ar attiecīgo darbinieku ir nodibinātas līdz 2021. gada 31. jūlijam”;

- savukārt, Darba likuma 103. pantā ir noteikts, ka uzteikuma termiņš ir “divi mēneši — ja darba līgums tiek uzteikts Darba likuma 101. panta pirmās daļas 8., 9., vai 11. punktā noteiktajos gadījumos darbiniekam, kurš atzīts par personu ar invaliditāti”. Šis termiņš jāpiemēro, ja darba attiecības ar attiecīgo darbinieku ir nodibinātas pēc 2021. gada 31. jūlija.

3) darba devējam saskaņā ar Darba likuma 134. panta otro daļu būs jānosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasīs darbinieks ar invaliditāti.

Darba likuma 108. panta otrā daļa, kas nosaka priekšrocības palikt darbā, ja darbinieku skaita samazināšanas gadījumā darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, tiek papildināta ar jaunu 3.<sup>1</sup> punktu. Grozījumi nosaka, ka darbiniekiem, kuru kā vecāku aprūpē ir tāda pilngadīga persona ar invaliditāti no bērnības, kurai nepieciešama īpaša kopšana, ir priekšrocība palikt darbā.

Saskaņā ar grozījumiem Darba likuma 134. pantā, darba devējam ir jānosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa darbinieks, kura kā vecāka aprūpē ir tāda pilngadīga persona ar invaliditāti no bērnības, kurai nepieciešama īpaša kopšana.

Lai darba devējs varētu pārliecināties par to, ka darbinieka kā vecāka aprūpē ir viņa pilngadīgais bērns ar ļoti smagu invaliditāti no bērnības, darbinieks iesniedz darba devējam Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas pilngadīgajai personai izsniegtu atzinumu par īpašās kopšanas nepieciešamību sakarā ar smagiem funkcionāliem traucējumiem, personas dzimšanas apliecību vai citus dokumentus, kas var kalpot par pietiekamu pierādījumu.

Administratīvās atbildības likuma 75. panta pirmās daļas 2. punktā paredzēts, ka procesuālie izdevumi ir summas, ko izmaksā lieciniekiem un cietušajiem kā vidējo darba samaksu par laiku, kurā viņi sakarā ar piedalīšanos procesuālajā darbībā neveica savu darbu.

Lai skaidri noteiktu tiesības saņemt atlīdzību par šāda veida attaisnotu prombūtni, Darba likuma 74. panta pirmā daļa tiek papildināta ar 6.<sup>1</sup> punktu, kurā noteikts darba devēja pienākums izmaksāt darba samaksu (ja noteikta laika alga) vai vidējo izpeļņu (ja noteikta akorda alga) darbiniekam, kurš neveic darbu, jo kā liecinieks vai cietušais administratīvā pārkāpuma procesā piedalās procesuālajā darbībā.

Darba devējam, kura darbinieks ir bijis šādā prombūtnē ir svarīgi zināt, ka saskaņā ar Ministru kabineta 21.04.2021. noteikumos Nr. 228 "Administratīvā pārkāpuma procesā radušos procesuālo izdevumu segšanas noteikumi" noteikto, par laiku, kurā darbinieks neveica darbu sakarā ar piedalīšanos procesuālajā darbībā, iestāde darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksāto darba samaksu, pamatojoties uz darba devēja iesniegumu un tam pievienoto darbiniekam izmaksātās darba samaksas aprēķinu par konkrēto laikposmu.

Kriminālprocesa likuma Pārejas noteikumu 9. punktā ir noteikts, ka normatīvajos aktos lietotie termini "izziņas iestāde" un "izziņas izdarītājs" līdz šo aktu redakcijas pakāpeniskai precizēšanai turpmāk saprotami kā termini "izmeklēšanas iestāde" un "izmeklētājs". Lai precizētu Kriminālprocesa likumā lietoto terminoloģiju, Darba likuma 74. panta pirmajā daļā vārdi "izziņas iestāde" tiek aizstāti ar vārdiem "izmeklēšanas iestādē".

Darba likuma 148. panta otrajā daļā tiek veikti redakcionāli labojumi, kas precizē atsauci uz to, ka uz darbiniekiem, kuri nodarbināti uzņēmumā, kas nodrošina pasažieru un kravu autopārvadājumus, pārvadājumus pa gaisu vai iekšzemes ūdensceļiem, un kuru darbs vai nodarbošanās saistīta ar izbraukumiem vai pārvietošanos, var neattiecināt nakts darba definīciju (Darba likuma 138. panta pirmā daļa). Ņemot vērā to, ka Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem neparedz iespēju neattiecināt nakts darba laiku uz kādām darbinieku kategorijām, tiek precizēts Darba likuma 148. pants, nosakot, ka uz iepriekš minētajām darbinieku kategorijām var neattiecināt Darba likuma 138. panta trešās daļas noteikumus, kas detalizētāk reglamentē nakts darbinieka darba laika organizēšanu. Līdz ar to Darba likuma 148. panta otrajā daļā skaitlis un vārdi "138. panta pirmās daļas" tiek aizstāti ar skaitli un vārdiem "138. panta trešās daļas".