

Grozījumi Darba likumā 1/30/22



Vecākais jurists, PwC Legal
Edgars Riņķis

Darba likums (DL) tiek grozīts regulāri un dažkārt pat vairākas reizes gadā, taču tik vērienīgi papildinājumi kā tie, kas stāsies spēkā šā gada 1. augustā, pēdējos gados nav pieredzēti. Šajā rakstā piedāvājam ceļvedi, kas atvieglos orientēšanos jauno darba tiesību normu līkločos.

Kāpēc pieņemti grozījumi?

Latvijai ir pienākums līdz šā gada augustam pārņemt ES direktīvu 2019/1152 un 2019/1158 prasības. Šīs direktīvas regulē jautājumus, kas saistīti ar paredzamu darba apstākļu nodrošināšanu, kā arī līdzsvaru vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves aspektus. Tā kā DL grozījumu pamatā ir tieši direktīvas, galveno uzmanību pievēršam šiem aspektiem.

Kas tiks mainīts?

Grozījumus var aplūkot šeit, taču ne visām grozītajām normām ir vienlīdz būtiska ietekme uz nodarbinātības procesiem, tādēļ sīkāk aplūkojam tikai būtiskos aspektus.

Viens no regulējuma papildinājumiem saistīts ar darba *koplīgumā* iekļaujamiem nosacījumiem. Lai veicinātu koplīgumu slēgšanu (faktiski, ņemot piemēru no atsevišķām Ziemeļeiropas valstīm, kur koplīgumu slēgšana ir ierasta prakse), turpmāk ar darba koplīgumu tiks paredzēta iespēja atkāpties no atsevišķām likumā noteiktajām minimālajām prasībām, ja tā rezultātā netiks samazināts darbinieku aizsardzības kopējais līmenis. Tas dos pusēm iespēju vienoties par līdzsvarotākiem risinājumiem arī tad, ja kādā atsevišķā aspektā šāda vienošanās neatbildīs minimālajām likuma prasībām. Iepriekš šāda kārtība bija pieļaujama tikai specifiskos gadījumos, kas īpaši noteikti DL. Jaunā kārtība būs piemērojama plašāk, piemēram, turpmāk koplīgumā darbiniekiem varēs noteikt garāku pārbaudes laiku (līdz sešiem mēnešiem).

Vēl viens būtisks grozījums attiecas uz *darba līguma* saturu, atrisinot vairākus praktiskus jautājumus, ar kuriem ikdienā saskaras darba devēji un personāla vadītāji:

1. Atbilstoši jaunākajām darba veikšanas tendencēm (attālināts darbs, darbs interneta platformās) darba līgumā vairs nebūs obligāti jānosaka konkrēta darba veikšanas vieta, jo regulējums pieļaus līgumā iekļaut norādi, ka darbinieks pats var brīvi noteikt savu darba vietu.
2. Darba līgumā turpmāk būs jānosaka mēneša minimālais garantētais darba laiks nepilna laika darbiniekiem, kuriem nav iespējams to konkrēti paredzēt, norādot arī minimālo paziņošanas laiku pirms darba uzsākšanas.

Šis nosacījums ir īpaši būtisks, jo iepriekš nebija nepieciešams noteikt garantēto darba laiku un minimālo paziņošanas laiku. Taču jaunajā regulējumā tam paredzētas arī tiesiskas sekas – darba devējam būs pienākums apmaksāt vismaz minimāli noteikto darba laiku, bet, ja netiek ievērots paziņošanas termiņš, tad darbinieks būs tiesīgs neveikt darba pienākumus. Turklāt, ja darba devējs nav pienācīgi paziņojis par darbu atcelšanu, darbiniekam saglabāsies tiesības saņemt atlīdzību, kura pienāktos par darba veikšanu.

1. Darba līgumā būs jānorāda arī papildu informācija, kas iepriekš nebija obligāti nepieciešama:

- pārbaudes laiks un tā ilgums;
- darbinieka tiesības uz apmācībām;
- atsauce uz sociālā nodrošinājuma iestādēm, kas saņem sociālās iemaksas (un darba devēja sniegto papildu sociālo nodrošinājumu, ja tāds ir).

Šo informāciju varēs aizstāt ar norādi uz normatīvajiem aktiem vai darba kārtības noteikumiem.

Tiks veikti arī vairāki citi grozījumi:



Darba laiks

- Nav nepieciešama Valsts darba inspekcijas atļauja, ja virsstundu darbu veic ārkārtējās situācijas vai izņēmuma stāvokļa laikā.
- Jāuzskaita arī dīkstāves laiks.
- Vairākām darbinieku kategorijām tiesības prasīt darba devējam noteikt darba laika organizācijas pielāgojumu, lai saskaņotu darba un ģimenes dzīvi, ja šādas iespējas uzņēmumā objektīvi pastāv.



Atvaļinājumi

- Noteikts aprūpētāja atvaļinājums (bez samaksas saglabāšanas).
- Izmaiņas tēva atvaļinājumā – iepriekšējo 10 kalendāra dienu vietā noteiktas 10 darba dienas, un atbilstoši Satversmes tiesas spriedumam noteiktas tiesības pēc bērna mātes lūguma šo atvaļinājumu piešķirt citai personai.
- Bērna kopšanas atvaļinājuma daļa nedrīkstēs būt īsāka par vienu nepārtrauktu kalendāra nedēļu.



Citi aspekti

- Noteikta informācija, kas darba devējam jāsniedz darbiniekam par komandējumu vai darba braucienu, kas pārsniedz četras nedēļas.
- Specifiski nosacījumi būvniecībā – darbiniekam tiesības prasīt samaksu ne tikai no darba devēja, bet arī no uzņēmuma, kas nodevis līgumsaistību izpildi darba devējam kā apakšuzņēmumam.

Kā rīkoties turpmāk?

Tā kā grozījumi ir apjomīgi, būtu nepieciešams rūpīgi pārskatīt darba procesus regulējošo dokumentāciju un procedūras. Īpaša uzmanība jāpievērš darba līguma nosacījumiem, lai jau šā gada augustā noslēgtie darba līgumi pilnībā atbilstu normatīvo aktu prasībām. Būtiski – ja darba tiesiskās attiecības nodibinātas līdz šā gada 31. jūlijam, tad vai nu jāveic grozījumi darba līgumā vai arī darbinieki jāinformē par ziņām, kas minētas grozījumu 40. un 53. pantā.