

# Būtiskas kļūdas darba līgumos 1/15/21



PwC Legal jurists  
Edgars Riņķis

Lai gan darba līgums ir svarīgs katra uzņēmuma darbības pamats un tā saturs visai izsmeļoši noteikts Darba likuma ("DL") 40. pantā, praksē bieži nākas sastapties ar kļūdainiem, neprecīziem un atsevišķos gadījumos pat prettiesiskiem darba līguma nosacījumiem. Periodiska darba līgumu pārskatīšana ir svarīga, un šis raksts palīdzēs saskatīt būtiskus, taču nereti ignorētus darba līgumu trūkumus, kā arī sniegs ieteikumus uzlabojumiem.

## Darbinieka dzīvesvietas adrese

Nereti rodas situācijas, kad darba devējam uzteikums vai cita informācija darbiniekam jānosūta pa pastu (piemēram, darbinieka ilgstošas prombūtnes gadījumos). Saskaņā ar DL 112.<sup>1</sup> pantu ir svarīgi darba līgumā norādīt pareizu darbinieka deklarētās dzīvesvietas adresi, lai nerastos sarežģījumi un domstarpības, paziņojot darbiniekam darba devēja uzteikumu vai sniedzot citu būtisku informāciju. Arī ceļot prasību tiesā pret darbinieku, tas darāms atbilstoši darbinieka deklarētajai dzīvesvietai. Šo informāciju nepieciešams regulāri atjaunot, tādēļ darba līgumā ieteicams darbiniekiem noteikt pienākumu informēt darba devēju par jebkādām izmaiņām saistībā ar darbinieka dzīvesvietas adresi.

## Vienošānās par virsstundu darbu

Darba līgumos mēdz iekļaut šādu punktu: "*Darbinieks piekrīt veikt virsstundu darbu.*" Diemžēl šāds punkts neļauj nodarbināt darbinieku papildus nolīgtajam darba laikam, jo saskaņā ar DL 136. panta otro daļu par virsstundu darba veikšanu (ja nav piemērojami DL 136. panta trešās daļas izņēmumi) ikreiz jāslēdz atsevišķa vienošanās (vai, piemēram, līdzēju piekrišana virsstundu darbam konkrētā dienā var izrietēt no viņu e-pasta sarakstes u.tml.).

## Summētais darba laiks nepilna laika nodarbinātajiem

Summēto darba laiku nevar noteikt nepilna laika nodarbinātajiem, ņemot vērā Augstākās tiesas spriedumu civillietā Nr. SKC-2735/2015. Tiesa lēma, ka summētā darba laika uzskaitē uzliek darba devējiem pienākumu sabalansēt tieši normālo darba laiku attiecīgā pārskata periodā.

## Minimālās algas nenodrošināšana

Ņemot vērā iespējamā administratīvā soda apmēru (850–7100 eiro) par šādu pārkāpumu, darba līgumos īpaša uzmanība jāpievērš minimālās algas apmēram. Praksē novērotas situācijas, kad darba devējs nosaka darbiniekiem piemaksas, bet pamatalga ir noteikta mazāka nekā valstī noteiktais minimums. Darba līgumiem jāpievērš uzmanība arī gadījumos, kad valstī tiek paaugstināts minimālās algas apmērs, turklāt tas attiecināms arī uz minimālo stundas likmi.

## Ieteikumi uzlabojumiem

### *E-pasta adrese*

DL 112.<sup>1</sup> panta pirmā daļa noteic, ka darba devējs uzteikumu var paziņot pa e-pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, ja tas noteikts darba līgumā. Praksē vairumā darba līgumu šāds punkts nav iekļauts, taču tas būtu ieteicams, jo nepieciešamības gadījumā atvieglotu paziņošanas un saziņas procesu starp darba devēju un darbinieku. DL neaizliedz elektroniski sūtīt arī citus dokumentus, piemēram, darba devēja rīkojumus. Būtiski, lai darba līgumā norādītā e-pasta adrese būtu darbiniekam brīvi pieejama kā viņa privātā, nevis darba adrese.

### *Elektronisks darba līgums*

Lai gan pārsvarā darba līgumus slēdz papīra formā, nav aizliegta to elektroniska parakstīšana. DL 40. panta pirmajā daļā noteikts, ka darba līgums slēdzams rakstveidā, taču Elektronisko dokumentu likuma 3. panta pirmajā daļā noteikts, ka prasība pēc dokumenta rakstveida formas ir izpildīta, ja elektroniskajam dokumentam ir elektroniskais paraksts un dokuments atbilst citām likumvides prasībām. Elektronisks darba līgums atvieglo ne tikai līguma noslēgšanas procesu, bet arī darba devējam noteikto uzglabāšanas un uzskaites pienākumu.

Tā kā šis uzskaitījums nav izsmeļošs un sniedz tikai nelielu ieskatu problemātikā, *PwC Legal* juristi ir izstrādājuši ērtu instrumentu, kas ļauj ikvienam pārliecināties par darba līguma atbilstību normatīvajiem aktiem. Aicinām ar to iepazīties mūsu mājaslapā un nepieciešamības gadījumā vērsties pie *PwC Legal* darba tiesību ekspertiem.