

Ieskats Lietuvas jaunajā Darba likumā

Lietuvas Seims 2017. gada 6. jūnijā pieņēma jaunu Darba likumu, kas stājas spēkā 2017. gada 1. jūlijā. Jaunais Lietuvas Darba likums tiek prezentēts kā mūsdienu biznesa videi atbilstošs, tādējādi tam vajadzētu piesaistīt vairāk ārvalstu investoru, veicināt darba vietu rašanos, stimulēt darba tirgu un radīt vairāk iespēju sociālajai sadarbībai starp darba devējiem un darba ņēmējiem.

Rakstā aplūkosim interesantākos un Latvijas Darba likumā neatrodamos tiesību institūtus un jauninājumus. Lasītājiem ir iespēja vērtēt, vai rakstā norādītie Lietuvas Darba likuma institūti būtu apsverami iekļaušanai arī Latvijas Darba likumā, vai tie var sasniegt to iekļaušanas sākotnējos mērķus, kā arī vai definētie mērķi ir samērīgi tām iespējamām problēmām, kas varētu rasties jaunā Lietuvas Darba likuma piemērošanā praksē.

Jauni darba līguma veidi

Papildus jau esošajiem darba līgumu veidiem Lietuvā (piemēram, uz noteiktu un nenoteiktu laiku noslēgts, tālvadības darba līgums un darba līgums papildu darbam) jaunais Darba likums paredz jaunus darba līgumu veidus: darba līgums projekta izpildei, darba dalīšanas līgums, darba līgums pie vairākiem darba devējiem un mācekļa darba līgums. Dažādie darba līguma veidi Lietuvas Darba likumā paredzēti, lai sniegtu darba devējiem vairāk iespēju pielāgot darba līgumu un nodarbinātības nosacījumus darba raksturam un nepieciešamībai.

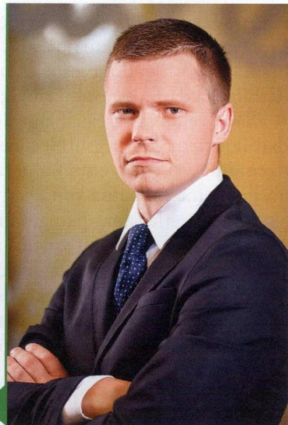
Darba līgums projekta izpildei

Darba līgums projekta izpildei ir speciāls uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma paveids, kur darbinieks tiek nodarbināts noteikta projekta izpildei pie darba devēja. Šāda darba līguma termiņš izbeidzas līdz ar nolīgta projekta izpildes dienu. Atbilstoši Lietuvas Darba likumam puses var vie-

noties vai nu par fiksētu darba algu, vai paredzēt darba algu, kas atkarīga no projekta veiksmīgas izpildes, vai paredzēt abus no iepriekšminētajiem atalgojuma veidiem.

Darba līgums projektu izpildei var tikt noslēgts uz laiku no 2 līdz 5 gadiem atkarībā no tā, vai līgums noslēgts ar jaunu uzņēmuma darbinieku vai uz tā pamata tiek nodarbināts jau uzņēmumā esošs darbinieks.

Latvijā tiešā veidā nav paredzēta iespēja noslēgt darba līgumu projekta izpildei, tomēr Darba likums dod iespēju darba devējiem ar darbinieku darba līgumā vienoties par noteikta darba izpildi projektu ietvaros un veikt samaksu atkarībā no paveiktā darba daudzuma (akorda darba alga), tā arī pēc laika, kas veltīts darba veikšanai (laika alga). Tomēr pretēji jaunajā Lietuvas Darba likumā paredzētajai iespējai darba devējam veikt samaksu darbiniekam vienu reizi pēc veiksmīga projekta izpildes Darba likuma 59. un 69. pants skaidri nosaka, ka darba samaksa darbiniekam ir jāzīd maksā **regulāri, vismaz vienu reizi mēnesī**.



**Māris
Simulis,**
zvērinātu
advokātu
biroja
Sorainen
jurists

Jaunais Darba likums paredz jaunus darba līgumu veidus: darba līgums projekta izpildei, darba dalīšanas līgums, darba līgums pie vairākiem darba devējiem un mācekļa darba līgums.

Darba dalīšanas darba līgums

Saskaņā ar šo darba līguma veidu divi darbinieki var vienoties ar darba devēju, ka dalīsies viena amata pienākumu veikšanai.

Pēc tam kad visas darba attiecībās iesaistītās personas darba līgumā ir vienojušās par galvenajiem sadarbības principiem, darbinieki ir tiesīgi savā starpā sadalīt darba uzdevumus un darba laikus. Tiek pieņemts, ka šāds darba līguma veids ir izdevīgs gadījumos, kad, piemēram, vairāki komandas locekļi vēlas samazināt savu darba stundu skaitu, lai varētu efektīvāk līdzsvarot savu darba un personīgo dzīvi. Arī darba devējam tas varētu nest labākus darba rezultātus tā iemesla dēļ, ka divi darbinieki teorētiski nodrošina plašāku prasmju un pieredzes loku viena amata veikšanai.

Manuprāt, šeit jebkurā gadījumā jāvērtē, kā šāds sadarbības modelis tiks risināts praksē, piemēram, attiecībā uz atbildības sadalījumu, darbinieku nespēju vienoties par darba laiku, uzdevumu sadalījumu u.tml.

Lietuvas Darba likums paredzējis arī īpašu kārtību šāda amata dalīšanas darba līguma izbeigšanā. Ja ar kādu no amata dalīšanas darbiniekiem tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, tad otra darbinieka darba tiesiskās attiecības turpinās vēl vismaz mēnesi. Ja šī mēneša laikā jauns amata dalīšanas partneris netiek atrasts, otra (palikušā) darbinieka darba līgums var tikt izbeigts ar uzteikuma termiņu 3 darba dienas un atļaišanas pabalstu 1/2 no darbinieka mēneša vidējās izpeļņas.

Šāda vienkāršota darba tiesisko attiecību izbeigšana nav piemērojama darbiniekiem, kuriem bērns jaunāks par septiņiem gadiem. Ar šiem darbiniekiem darba tiesiskās attiecības netiek izbeigtas, bet viņi turpmāk pie darba devēja tiek nodarbināti nepilnu darba laiku.

Latvijā Darba likums tiešā veidā šādu darbinieku nodarbināšanas formu nepieļauj, un visbiežāk tiek pieņemts viens darbinieks ar normālu darba laiku vai, ja nepieciešams, tad divi, katrs no viņiem

uz sava atsevišķa darba līguma pamata, ar skaidru atbildības un uzdevumu sadalījumu, individuālu darba laiku. Vienlaikus Darba likums neliedz darba devējam maksimāli uzlabot darba apstākļus nodarbinātajiem, ļaujot pašiem darbiniekiem izvēlēties, kad ierasties darba vietā (ievērojot darba līgumā norādītā nedēļas darba laika apjomu) un/vai vienoties ar otru darbinieku par darba uzdevumu sadali vai ērtāku darba laika sadalījumu u.tml.

Darba līgums ar vairākiem darba devējiem

Saskaņā ar šo darba līguma veidu darbinieks saskaņā ar darba līgumu varēs veikt darbu diviem vai vairākiem darba devējiem, kuri ir attiecīgā darba līguma puse. Šāda darba līguma veids varētu tikt izmantots darba tiesiskajās attiecībās, kur darbinieks noteiktas funkcijas (piemēram, finanšu jautājumi, grāmatvedība, personālvadība) veic vairākiem vienas grupas uzņēmumiem.

Darba līgumā tiks norādīts primārais darba devējs, kas noteiks darbinieka darba laiku, izmaksās darba samaksu, veiks nodokļu nomaksu un pildīs citus darba devēja pienākumus. Citi darba devēji atmaksās primārajam darba devējam tā izmaksas proporcionāli darbinieka darba laikam, kas veltīts katram no darba devējiem. Visi darba devēji kopā un atsevišķi būs atbildīgi attiecībās ar darbinieku, t.i., darbinieks varēs celt prasību pret jebkuru no darba devējiem.

Mācekļa darba līgums

Konkrētais darba līguma veids tiks izmantots, ja darbinieks ir nolīgts kādas noteiktas profesijas prasmju un kvalifikācijas apguvei. Maksimālais līguma termiņš varēs būt seši mēneši, ar atsevišķiem Lietuvas Darba likumā paredzētiem izņēmumiem. Citi Darba likumā paredzētie noteikumi, kas attiecas uz šāda līguma noslēgšanu un tā izbeigšanu, mācību izdevumu atmaksu u.c. atkarīgi no tā, vai mācekļa darba līgums tiek slēgts kādas noteiktas apmācību programmas ietvaros vai atsevišķi.

JURISTA
PADOMS

► Jauni darba laika režīmi

Papildus fiksētajam darba laikam, maiņas darbam un summētā darba laika režīmam jaunais Lietuvas Darba likums paredzēs jaunus darba laika režīmus:

- elastīgs darba laiks,
- sadalīta darba diena,
- darbs saskaņā ar individuālu darba laika režīmu.

Lai arī Darba likums neizdala šādus darba laika režīmus, tomēr arī Latvijā līdz šim darbiniekam un darba devējam nav liegts savstarpēji vienoties par tādu darba laika režīmu, kas pusēm būtu atbilstošāks un pieņemamāks.

Dežūras darbs

Ar Lietuvas Darba likumu tiek ieviests jauns darba režīma veids – dežūras laiks (darba pienākumi faktiski netiek veikti, bet darbinieks ir apņēmis noteiktu laiku būt pieejams darba devējam), un samaksas aprēķina kārtība par to.

Ar Lietuvas Darba likumu pie dežūras laika tiek noteikts, ka:

- tikai laiks, kad darbinieks faktiski veic darbu, tiek uzskaitīts kā darba laiks un apmaksāts,
- maksimālais pieļaujamais nepārtraukts dežūras laiks var būt viena nedēļa 4 nedēļu periodā,
- par dežūras laiku darba devējam ar darbinieku jāvienojas darba līgumā,
- darbiniekam pienākas papildu samaksa 20% apmērā no darbinieka vidējās izpeļņas par dežūras laiku.

JURISTA
PADOMS

Jaunais Lietuvas Darba likums dos tiesības darba devējam bez jebkāda pamatojuma izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku.

Darba likums Latvijā neparedz šādu darba režīma veidu, lai arī ir vairākas nozares, kur tāds būtu bijis nepieciešams. Darba likums šobrīd definē tikai, kas ir darba laiks un kas ir atpūtas laiks.

Atlaišana bez pamatojuma

Jaunais Lietuvas Darba likums dos tiesības darba devējam bez jebkāda pamatojuma izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku. Šajā gadījumā darba devējam būs tikai jāizmaksā lielāks atlaišanas pabalsts atlaižamajam darbiniekam.

Darba devējs būs tiesīgs izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku bez pamatojuma trīs darba dienas iepriekš, izmaksājot atlaišanas pabalstu, kas

nevarēs būt mazāks kā sešas vidējās mēneša algas. Proti, ar normatīvo aktu no 2017. gada 1. jūlija darba devējiem tiks dota iespēja „nopirkt” konkrēta darbinieka darba attiecību izbeigšanu.

Šādā veidā nevarēs izbeigt darba attiecības ar darbiniekiem, kas ir grūtniecības stāvoklī, pirmsdzemdību vai pēcdzemdību periodā, paternitātes atvaļinājumā vai bērna kopšanas atvaļinājumā.

Lai gan atlaišanas pamatojums nav nepieciešams, tomēr tā nevar būt saistībā ar diskrimināciju. Līdz ar to strīda gadījumā, ja darbinieks norādīs uz apstākļiem, kas liecina par diskrimināciju darba attiecību izbeigšanā, tad darba devējam jebkurā gadījumā būs jāspēj pierādīt pretējo.

Mūsu Darba likums šādu darba attiecību izbeigšanas kārtību neparedz. Ir diskutabli, vai tikai atlaišanas pabalsta trīskārša palielināšana ir samērīga ar darba devēja iespēju bez jebkāda pamatojuma „nopirkt” darbinieka darba attiecību izbeigšanu. Pēc manām domām, šādam atlaišanas gadījumam būtu jābūt kā izņēmuma gadījumam un izmaksājamai summai jābūt tādai, lai darba devējiem nāktos rūpīgi apdomāt šādas iespējas izmantošanu.

Darbinieku nekonkurēšanas pienākums

Lietuvā līdz šim jautājumi, kas saistījās ar darbinieku nekonkurēšanas pienākumiem (gan darba attiecību laikā, gan pēc darba attiecībām), tika risināti ar tiesu prakses palīdzību, līdz ar jauno Lietuvas Darba likumu tie tiks iekļauti likumā.

Salīdzinot ar Latvijas Darba likumu, nozīmīgākais jauninājums būtu tas, ka arī par darbinieka nekonkurēšanas pienākumu darba attiecību laikā darba devējam ir jāveic ikmēneša kompensācijas izmaksa ne mazāka kā 40% apmērā no darbinieka vidējās mēneša samaksas.

Puses var vienoties par to, ka nekonkurēšanas pienākuma pārkāpšanas gadījumā (arī darba attiecību laikā) var tikt paredzēts līgumsods, kas nepārsniedz 3 nekonkurēšanas vidējo mēneša samaksu kompensāciju apmēru.

Citi grozījumi Lietuvas Darba likumā, kas rakstā netika aplūkoti:

- darba līgums uz noteiktu laiku konkrētiem amatiem,
- maksimālā darba laika (arī pieļaujamā virsstundu darba) pieaugums,
- uzteikuma termiņu un izmaksājamo atlaišanas pabalstu apmēru izmaiņas,
- formālas ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilguma izmaiņas – 28 kalendāru dienu vietā 20 apmaksātās darba dienas,
- darbinieku atbildības limitu izmaiņas,
- darbinieku pārstāvniecības sadalījums. Uzņēmumos, kur nodarbināti 20 vai vairāk darbinieku, ir nepieciešams izveidot darba padomes, bet mazākos uzņēmumos darbiniekus pārstāvēs to pilnvarotie pārstāvji. E J P

Materials tapis
sadarbībā ar

 SORAINEN