



Foto: SXC

Jurista komentārs: Par plānotajiem grozījumiem Darba likumā

<http://www.db.lv/darbs/jurista-komentars-par-planotajiem-grozijumiem-darba-likuma-390409>

Andis Burkevics, ZAB SORAINEN zvērināts advokāts, 2013. gada 21. marts 11:46

Visi interesenti, kam svarīgi būt informētiem par iespējamām izmaiņām Darba likumā jau to tapšanas stadijā, būs dzirdējuši, ka Labklājības Ministrija ir izstrādājusi likumprojektu «Grozījumi «Darba likumā», kas 14. martā tika izsludināts Valsts sekretāru sanāksmē.

Tā kā grozījumi jāaskaņo ar ministrijām, jāapstiprina valdībā un jāpieņem Saeimā, vēl paies kāds laiks, kamēr tie stāsies spēkā. Tomēr tas netraucē izvērtēt, kādas izmaiņas plānotie grozījumi ieviesīs esošajā tiesiskajā regulējumā.

Šajā tsajā apskatā uzmanība tiks pievērsta tikai dažām no plānotajām izmaiņām, proti, tām, kuras autora ieskatā ir būtiskas vai vismaz interesantas.

Darba likuma 40. pantu plānots papildināt ar noteikumu, ka darba devējam ir pienākums nodrošināt noslēgto darba līgumu uzglabāšanu un to uzrādīšanu pēc uzraudzības un kontroles institūciju pieprasījuma. Saskaņā ar likumprojekta anotāciju šī priekšlikuma mērķis ir mazināt neregistrēto nodarbinātību, dodot iespēju attiecīgajām institūcijām nekavējoties iegūt informāciju no darba devējiem par to noslēgtajiem darba līgumiem. Tomēr nav īsti skaidrs, vai jaunais regulējums palīdzēs mērķa sasniegšanā. Darba devējiem jau tagad ir gan pienākums uzglabāt noslēgtos darba līgumus, gan arī, protams, tos uzrādīt pēc uzraudzības un kontroles institūciju pieprasījuma.

Papildinātā Darba likuma 69. panta ceturtā daļa dos iespēju, darbiniekam un darba devējam vienojoties, samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par līdz atvaļinājumam nostrādāto laiku izmaksāt arī citā laikā, t.i., ne obligāti vienu dienu pirms atvaļinājuma, kā līdz šim. Tomēr šis «cits

laiks» nevarēs būt vēlāk kā tuvākā darba samaksas izmaksas diena. Kā norādīts likumprojekta anotācijā, šis priekšlikums «radīs iespēju atteikties no «atvaļinājuma naudas» aprēķināšanas un izmaksas katreiz, kad darbinieks izmanto atvaļinājumu (neatkarīgi no atvaļinājuma ilguma)». Savukārt attiecībā uz tiem darbiniekiem, kam patīk esošā kārtība, šajā ziņā nekas nemainīsies.

Jaunā redakcijā iecerēts izteikt Darba likuma 75. pantu «Vidējās izpeļņas aprēķināšana». Kā norāda likumprojekta autori, izmaiņu mērķis ir saskaņot Darba likumā noteikto vidējās izpeļņas aprēķināšanas kārtību ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā ietverto regulējumu, lai vienveidīga vidējās izpeļņas aprēķināšana tiktu nodrošināta neatkarīgi no tā, vai tā jāveic saskaņā ar iepriekšminētā likuma vai Darba likuma normām.

Tiks izslēgta Darba likuma 85. panta otrā daļa. Šī norma pašlaik paredz, ka gadījumā, ja darba devējs ar darbinieku ir vienojušies par konkurences ierobežojumu pēc darba attiecību izbeigšanās un darba devējs uzsaka darba līgumu, pamatojoties uz kādu no Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. – 5. punkta noteikumiem (tātad būtībā, pamatojoties uz darbinieka pieļautu pārkāpumu), konkurences ierobežojums ir spēkā, bet darbiniekam atlīdzība par tā ievērošanu jāmaksā nav.

Izmaiņas tiks veiktas arī Darba likuma 90. pantā, pagarinot noilguma termiņu piezīmes vai rājiena izteikšanai darbiniekam no sešiem uz 12 mēnešiem no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Līdz ar to šis termiņš tiktu pielīdzināts termiņam, kādā no pārkāpuma izdarīšanas dienas darba devējs likumā noteiktajos gadījumos var uzteikt darba līgumu. Šīs izmaiņas pat varētu uzskatīt savā ziņā par darbiniekam labvēlīgām, jo līdz šim, atklājot pārkāpumu, no kura izdarīšanas dienas pagājuši vairāk par sešiem, bet mazāk par 12 mēnešiem, darba devējam pat nebija iespēja darbiniekam piemērot disciplinārsodu, bet darba devējs, izvērtējot pārkāpuma būtiskumu, uzreiz varēja lemt par darba līguma uzteikumu darbiniekam.

Pozitīvi vērtējama arī iecere saīsināt termiņu darbinieka tiesībām prasīt piezīmes vai rājiena atcelšanu no viena gada līdz vienam mēnesim. Nav saprotams, kāds racionāls izskaidrojums ir pašlaik spēkā esošajam regulējumam, kas paredz viena gada termiņu piezīmes vai rājiena atcelšanas prasīšanai. Tāpat ņemot vērā Darba likuma 90. panta piektās daļas noteikumu, ka – ja gada laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas darbiniekam nav izteikta jauna piezīme vai rājiens, darbinieks tāpat uzskatāms par disciplināri nesodītu.

Saskaņā ar izmaiņām 106. panta ceturtajā daļā par plānoto kolektīvo atlaišanu darba devējam būs jāziņo Nodarbinātības valsts aģentūrai un pašvaldībai, kuras administratīvajā teritorijā uzņēmums atrodas, 30 dienas (pašlaik – 45 dienas) iepriekš. Tas nozīmē, ka kolektīvo atlaišanu darba devējs varēs uzsākt nedaudz ātrāk.

Darba likuma 109. panta pirmās daļas noteikums par darba devēja uzteikuma aizliegumu sievietei, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, tiks precizēts, paredzot, ka šī aizsardzība tomēr neturpināsies, ja sieviete turpinās bērnu barot ar krūti pēc tam, kad bērns sasniedz divu gadu vecumu.

Plānotās izmaiņas Darba likuma 140. pantā noteiks konkrētus gadījumus, kad summētā darba laika ietvaros varēs nepiemērot likumā noteikto diennakts (12 stundas pēc kārtas) un nedēļas (42 stundas pēc kārtas) atpūtas laika ilgumu. Piemēram, ja darbiniekam ceļā uz darbu ir jāpavada ilgs laiks, ja darbinieks veic apsardzes vai uzraudzības darbību. Kā norādīts likumprojekta anotācijā, šis «priekšlikums tādējādi sašaurina summētās darba laika uzskaites piemērošanas iespējas, nodrošinot, ka tā tiek piemērota tikai tajos gadījumos, kad tas objektīvi ir nepieciešams attiecīgā darba rakstura dēļ».

Darba attiecību izbeigšanas gadījumā darba devējam būs pienākums darbiniekam izmaksāt atlīdzību par pilnīgu visu periodu, kad darbiniekam nav bijusi iespēja izmantot ikgadējo atvaļinājumu. Šādu pienākumu paredzēs papildinātā Darba likuma 149. panta piektā daļa. Šī regulējuma mērķis ir mainīt līdzšinējo tiesu praksi, saskaņā ar kuru darbiniekam bija tiesības saņemt kompensāciju par ne vairāk kā par sešām nedēļām neizmantotā atvaļinājuma.