



SORAINEN

**Plānotie Darba
likuma
grozījumi un
jaunākā tiesu
prakse
1.daļa**

Andis Burkevics

Zvērināts advokāts, Sorainen darba tiesību
prakses grupas vadītājs

Rīga, 2020.gada 21.aprīlis

**Likuma *Par
valsts
apdraudējuma
un tā seku
novēršanas un
pārvarēšanas
pasākumiem
sakarā ar Covid-
19 izplatību*
31.pants:**

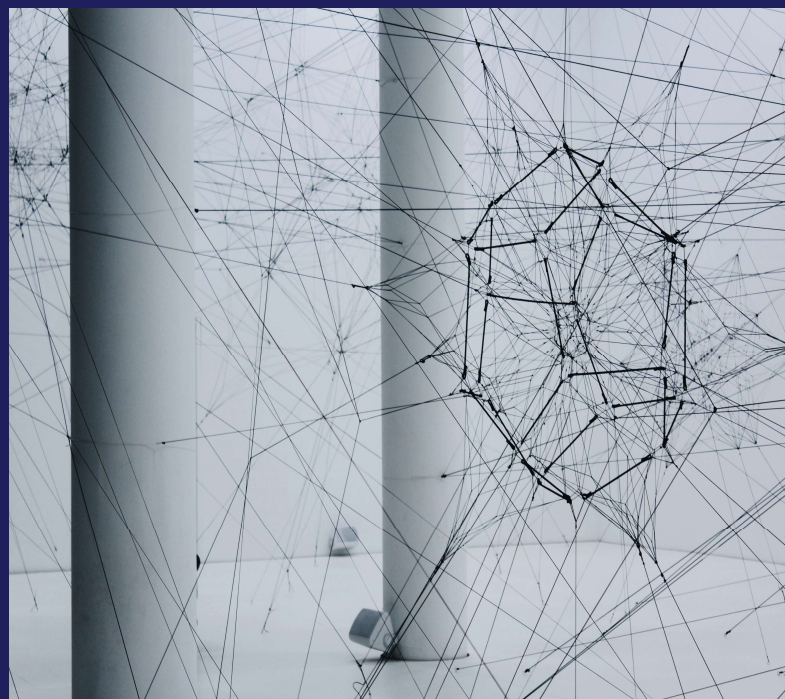
- Laikposmā no 2020. gada 12. marta līdz 2020. gada 1. jūlijam tiek apturēts likumos noteikto saistību tiesību noilguma termiņa tecējums, un šis laikposms ir atskaitāms no noilguma termiņa aprēķina.
- Attiecas uz Darba likuma 31.pantu, neattiecas uz 122.pantu

Grozījumi Darba likumā (DL) izstrādāti, lai:

- pārņemt ES Direktīvu 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un Direktīvu 2019/1152 prasības
- veicinātu darba koplīgumu slēgšanu
- veicinātu personu ar invaliditāti nodarbināšanu
- precizētu dažas tiesību normas, ņemot vērā sociālo partneru priekšlikumus

Grozījumi DL:

- izsludināti Valsts sekretāru sanāksmē 2020.gada 16.janvārī
- plānots, ka stāsies spēkā līdz 2020.gada 30.jūlijam



DL 6. pants – jauna trešā daļa:



- «*Likumā noteiktos gadījumos ar darba koplīgumu var atkāpties no šā panta pirmās daļas noteikumiem, nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni.*»
- DL 6.panta pirmā daļa: «Nav spēkā **darba koplīguma**, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.»

DL 14.pants «Darbinieku nosūtīšana»

papildināts ar 2.¹,
2.², 2.³, 2.⁴, 2.⁵ un
2.⁶ daļu

- 2.¹ daļa: darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzējs paliks darba devējs arī tad, ja darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs sniedz pakalpojumu citā valstī un tā izpildi nodrošina nosūtītais darbinieks
- 2.² daļa: darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzējs par nosūtīto darbinieku tālāk nosūtīšanu informēs darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju
- 2.³ daļa: darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzējs nodrošinās uz Latviju nosūtītajiem darbiniekiem tādus pašus apstākļus, ja darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju būtu nodibinātas tieši un darbinieks veiktu to pašu darbu

DL 14.pants «Darbinieku nosūtīšana»

papildināts ar 2.¹,
2.², 2.³, 2.⁴, 2.⁵ un
2.⁶ daļu II

- 2.⁴ daļa: darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu saņēmējam ir laikus jāinformē darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs no citas valsts par nodarbinātības noteikumiem pie tā
- 2.⁵ daļa: darbinieka nosūtīšanas gadījumā darba samaksas obligātie elementi nosakāmi atbilstoši tās valsts normatīvajiem aktiem, uz kuru darbinieks nosūtīts
- 2.⁶ daļa: ja darba devējs, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, nav informējis par to Valsts darba inspekciju, tad tiks uzskatīts, ka darba devējs ir persona, kuras labā tiek veikts darbs

Grozījumi DL 14.¹ panta pirmajā daļā:

- darba devējiem, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, jāpiemēro arī vispārsaistošās ģenerālvienošanas
- obligātās darba samaksas sastāvdaļas Latvijā ir ne tikai darba alga, bet arī DL/ ģenerālvienošanas paredzētās piemaksas
- jāatlīdzina arī darbinieka izdevumi, kas saistīti ar komandējumu/ darba braucienu Latvijā

Grozījumi DL

14.¹ panta otrajā daļā:

- darba devējiem, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, Valsts darba inspekcijai būs jāsniedz daudz detalizētāka informācija
- trīs darba dienu laikā Valsts darba inspekcija jāinformē par izmaiņām iepriekš sniegtajā informācijā
- ja darbinieka nosūtīšanas ilgums pārsniedz 12 mēnešus, darbiniekam jānodrošina viss, ko paredz Latvijas likumi, izņemot attiecībā uz darba līguma noslēgšanu/ izbeigšanos, konkurences ierobežojumu, iemaksām papildpensijas kapitālā

DL 14.² pantam jauna trešā daļa:

- no Latvijas uz ārzemēm nosūtāmajiem darbiniekiem jāsniedz papildu informācija, kas attiecas uz viņiem nosūtīšanas gadījumā
- no Latvijas uz ārzemēm nosūtītajiem darbiniekiem nav pienākuma izmaksāt komandējuma dienas naudu, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts citādi

Papildināta DL 19.panta trešā daļa:



- *«Pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi, izņemot šā likuma 17.panta otrās daļas 1.punktā noteikto pienākumu, ir spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam, ja puses nav vienojušās citādi. Jebkurā gadījumā koplīguma noteikumi nav piemērojami, ja kopš koplīguma izbeigšanās pagājis viens gads.»*

DL 39.pantam pievienota otrā daļa:

- *«Konstatējot šā panta pirmajā daļā minēto darba līguma būtisko sastāvdaļu esību, uzskatāms, ka starp pusēm ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības, ja vien puses nevar pierādīt citu tiesisko attiecību esamību.»*
- Darba līguma būtiskās sastāvdaļas saskaņā ar DL 39.panta pirmo daļu: *darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.*

Mainīts DL
75.panta ceturtās
daļas trešais
teikums;
75³.pants *stundas
algas likmes
aprēķināšana*
papildināts ar
jaunu teikumu

- Aprēķinot dienas vidējo izpeļņu, tiks ņemti vērā DL 74.panta pirmajā (darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ) un sestajā daļā (atpūtas diena pēc asins nodošanas) minētie gadījumi. Tās būs it kā «nostrādātās dienas».
- «*Aprēķinot darba stundu skaitu mēnesī, vērā tiek ņemti arī 74.panta pirmajā daļā minētie gadījumi.*»

DL 76.pants
papildināts ar
ceturto daļu:

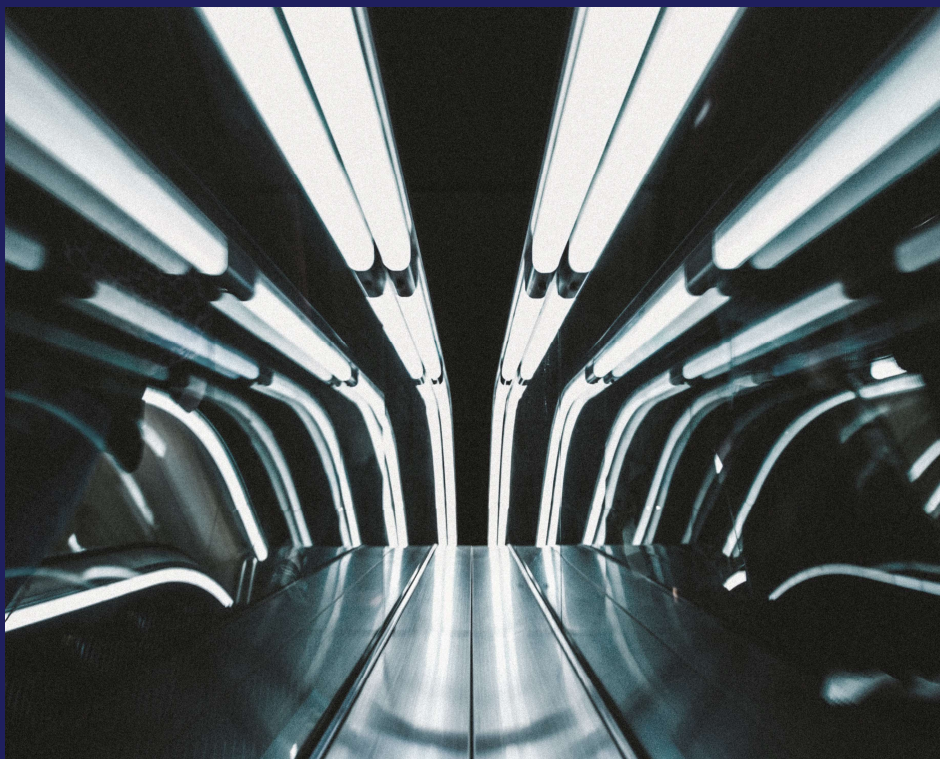
- «Ja darbinieks un darba devējs vienojas par attālināta darba veikšanu, **izdevumus, kas saistīti ar attālināta darba veikšanu, sedz darba devējs,** ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi.»
- Pantā iekļauta arī «attālināta darba» definīcija DL izpratnē

**Ar
3¹.apakšpunktu
papildināta DL
108.panta otrā
daļa**

- Priekšrocības turpināt darba attiecības ir arī darbiniekiem, *«kuru aizgādībā ir persona ar invaliditāti no bērnības, kurai ir nepieciešama īpaša kopšana»*

Izslēgta Darba likuma 109.panta otrā daļa

- Vairs nebūs īpašu ierobežojumu darba līguma uzteikumam personām ar invaliditāti



Papildināta DL 134.panta otrā daļa; precizēta DL 148.panta otrā daļa

- Darba devējam nepilns darba laiks būs jānosaka arī tad, ja to lūdz darbinieks, *«kura aizgādībā ir persona ar invaliditāti no bērnības, kurai ir nepieciešama īpaša kopšana»*.
- DL 148.panta otrajā daļā labota nepareizā atsauce uz DL 138.panta pirmo daļu. Pareizi atsaucei jābūt uz 138.panta trešo daļu.

Darba likumā jauna E daļa «Administratīvā atbildība»

- Iekļauta tāpēc, ka mainās administratīvās atbildības regulējums
- Soda apmērs izteikts naudas soda vienībās, šobrīd viena vienība – 5 EUR
- Būs ērtāk palielināt soda naudas apmēru
- Atbildība joprojām paredzēta darba devējam – fiziskai vai juridiskai – personai (ne, piem., valdes loceklim)

Administratīvā atbildība paredzēta par:

- darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā – līdz EUR 3600
- valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu – līdz EUR 7100
- atteikšanos no sarunām par darba koplīguma slēgšanu – līdz EUR 700
- atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu darba tiesisko attiecību jomā – līdz EUR 700
- visiem citiem DL pārkāpumiem – līdz EUR 1100 (bet var būt arī brīdinājums)

Grozījumi Darba aizsardzības likumā (DAL)

- **Pieņemti 2019.gada 3.oktobrī**
- **Stāsies spēkā 2020.gada 1.jūlijā**
- **Pirmo reizi definēts, kas ir «attālinātais darbs»**
- **Risināts jautājums par darba aizsardzības prasību praktisku izpildi attālinātā darba gadījumā**

**DAL 1.pants
papildināts ar
attālinātā darba
definīciju:**

.. tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais 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 netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos.

DAL 8.pantam jauna 1.¹ daļa (darbinieka sadarbošanās pienākums):



- *«Nodarbinātais, kurš veic attālināto darbu, sadarbojas ar darba devēju darba vides riska novērtēšanā un sniedz darba devējam informāciju par attālinātā darba vietas apstākļiem, kas, nodarbinātajam veicot darbu, var ietekmēt viņa drošību un veselību.»*

No DAL grozījumu likumprojekta anotācijas:

- Attālinātais darbs ir ne tikai tāds, kas saistīts ar IT izmantošanu, bet arī jebkurš cits darbs, kas tiek veikts ārpus uzņēmuma telpām, piemēram, kādu lietu izgatavošana vai apstrāde darba devēja uzdevumā (piemēram, kokapstrāde)
- Ja atsevišķos ārkārtas gadījumos darbinieks neveic darbu uzņēmumā, bet citur – tas nebūs attālinātais darbs
- Par attālinātā darba veikšanu ir iepriekš jāvienojas (izmaksas, darba laika uzskaitē, darba aizsardzība, konfidencialitāte, datu aizsardzība)
- Attālinātais darbs nav, piemēram, pārvadājumu pakalpojumi, izbraukumi pie klientiem, komandējumi

No DAL grozījumu likumprojekta anotācijas II:

- Nodarbinātā izraudzītās darba vietas (mājokļa) apmeklējums ir pieļaujams tikai tad, ja darbinieks pats to ierosina vai piekrīt darba devēja izteiktai iniciatīvai
- Tomēr – ja darbinieks piekrišanu atsaka, tas nebūtu pietiekams iemesls, lai nevienotos par attālinātā darba veikšanu
- Darba vides risku izvērtēšanai var izmantot videoierakstus, fotogrāfijas u.c.
- Liela nozīme darbinieku atbilstošai instruktāžai

Valsts darba inspekcijas kompetence darba strīdos

*(LR AT Senāta
administratīvo lietu
departamenta 2019.gada
16.maija spriedums lietā
Nr. SKA-777/2019)*

- *«Ja, veicot apstākļu pārbaudi, Valsts darba inspekcija konstatē, ka starp darbinieku un darba devēju ir strīds par faktiem, un inspekcija ar tai piešķirtajām pilnvarām šos faktus nevar noskaidrot, var uzskatīt, ka inspekcijas pilnvaras ir beigušās un darbiniekam savu tiesību aizsardzībai ir jāizmanto civilprocesuālie līdzekļi.»*

Valsts darba inspekcijas kompetence darba strīdos II

*(LR AT Senāta Administratīvo
lietu departamenta 2019.gada
16.maija spriedums lietā Nr.
SKA-777/2019)*

- *«Līdz ar to nav pamata uzskatīt, ka Valsts darba inspekcijas tiesības dot darba devējam rīkojumus darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanas jomā neietver tiesības dot rīkojumus arī darba samaksu regulējošo normu prasību ievērošanas jomā, t.sk., jautājumos par atlīdzības piedziņu par dīkstāvi.»*

Kompensācija par gadiem neizmantotu atvaļinājumu

(LR AT Senāta Civillietu
departamenta 2019.gada
6.februāra spriedums lietā Nr.
SKC-340/2019)

- «Atbildot uz prasītāja kasācijas sūdzības argumentu, ka, aprēķinot kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, tiesai bija jāvadās no minimālās mēneša darba algas, kas ir spēkā no 2018. gada 1. janvāra, t.i., 430 EUR, Senāts norāda, ka tas ir nepamatots, jo, aprēķinot kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, ir izmantojama tā darbiniekam noteiktā darba alga, kas bija laikā, kad kārtējais atvaļinājums viņam bija jāpiešķir.»
- Cits viedoklis ir Valsts darba inspekcijai

Kad kompensāciju var nemaksāt?

*(LR AT Senāta Civillietu
departamenta 2019.gada
29.marta spriedums lietā Nr.
SKC-62/2019)*

- Darba devējam jāpierāda, ka:
 - darbiniekam bija iespēja atvaļinājumu izmantot;
 - darba devējs vērsis uzmanību uz atvaļinājuma neizmantošanas sekām
- (Eiropas Savienības Tiesas spriedums lietā C-684/16 Max Planck)*
- Kā ar piespiedu sūtīšanu atvaļinājumā ar rīkojumu?

**Darba devēja
pienākums (?)
iepazīstināt
darbinieku ar visiem
uzteikumu
pamatojošiem
dokumentiem**

*(LR AT Senāta Civillietu
departamenta 2019.gada
17.decembra spriedums lietā
Nr. SKC-828/2019)*

- *«Bieži vien darba uzteikumā nevar ietvert pilnīgi izvērstu un detalizētu pamatojumu, tajā pašā laikā tam jābūt pietiekami skaidram un saprotamam. Ja uzteikums balstās uz kādiem darba devēja iekšējiem dokumentiem un tajos nodibinātajiem faktiem, kā tas ir šajā gadījumā, kad darba devēja norādījusi uz darbinieku priekšrocību turpināt darba tiesiskās attiecības izvērtējumu, ir jābūt rakstveida apstiprinājumam, ka darbiniekam ir nodrošināta iespēja iepazīties ar tā saturu.»*

Eiropas Cilvēktiesību Tiesa (ECT)

*(2019.gada 5.novembra
spriedums lietā Herbai pret
Ungāriju)*

- Herbai strādāja bankā kā HR speciālists un paralēli uzturēja profesionālu blogu, kur dalījās pārdomās par HR jautājumiem
- Banka viņu atlaida, jo uzskatīja, ka pastāv risks konfidenciālas informācijas izpaušanai, bankā iegūto zināšanu prettiesiskai izmantošanai
- Ungārijas tiesas atzina atlaišanu par pamatotu
- ECT konstatēja tiesību uz vārda brīvību pārkāpumu (Konvencijas 10.pants)

Eiropas Cilvēktiesību Tiesa (ECT) II

*(2019.gada 17.oktobra
spriedums lietā Lopez Ribalda
un citi pret Spāniju)*

- 15 veikala darbinieki tika atlaisti par preču zādzību, ko fiksēja slēpta videonovērošanas kamera
- 5 sūdzējās, ka videonovērošana nav veikta likumīgi – pārkāpti normatīvie akti datu aizsardzības jomā – tāpēc ieraksti nevar būt likumīgs pierādīšanas līdzeklis
- Spānijas tiesas atzina atlaišanu par pamatotu

Eiropas Cilvēktiesību Tiesa (ECT) III

*(2019.gada 17.oktobra
spriedums lietā Lopez Ribalda
un citi pret Spāniju)*

- ECT nekonstatēja tiesību uz privātās dzīves aizsardzību pārkāpumu (Konvencijas 8. pants)
- Tāpat ECT nekonstatēja tiesību uz taisnīgu tiesu pārkāpumu (Konvencijas 6. pants)

Estonia

Lithuania

Belarus

Andis Burkevics

andis.burkevics@sorainen.com

29495674

Latvia

SORAINEN

sorainen.com