

# Jaunākās tendences likumdošanā un tiesu praksē – kam jāpievērš uzmanība?

Māris Logins

ZAB "Eversheds Bitāns"

Zvērināts advokāts

2014.gada 12.februārī



EVERSHEDS BITĀNS

# Aplūkojamie jautājumi

1. Augstākās tiesas Senāta 2013.gada tiesu prakses atziņas
2. Paredzami grozījumi Darba likumā



# Augstākās tiesas judikatūra (1)

## Darbinieka atstādināšanas termiņš

- DL 58.p.5.d. – aizliegts atstādināt darbinieku no darba ilgāk par **trim mēnešiem** [..]
- Minētā norma (maksimālais atstādināšanas termiņš) **nav piemērojama** gadījumos, kad darba devējam **objektīvi** nav iespējams trīs mēnešu laikā izbeigt darba līgumu ar arodbiedrības biedru
- Normas teksts pretējs tās mērķim – vai tiešām?



# Augstākās tiesas judikatūra (2)

## Konsultēšanās neveikšanas sekas kolektīvās atlaišanas gadījumā

- Kolektīvās atlaišanas procedūras neievērošana pati par sevi nav uzskatāma par būtisku darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumu un neietekmē uzteikuma spēkā esamību
- Normas mērķis nav ierobežot darba devēja brīvību organizēt savu darbību tam atbilstošākajā veidā
- Zaudējumu prasība un administratīvais sods?



# Augstākās tiesas judikatūra (3)

## Arodbiedrības piekrišana, ja darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs

- Princips – vairāku arodbiedrību pārstāvji sarunās ar darba devēju pauž vienotu viedokli
- Ja ir saņemta vienas arodbiedrības piekrišana, tiek pieņemts, ka pārējo arodbiedrību viedoklis ir tāds pats
- Taču – darba devējam nav tiesību izvēlēties, kurā no arodbiedrībām vērsties. Tā ir darbinieka prerogatīva



# Augstākās tiesas judikatūra (4)

## Darba devēja uzteikums sakarā ar darbinieka būtisku pārkāpumu

- Darba devējam jāizvērtē:
  - pārkāpuma **būtiskums**
  - **attaisnojošu iemeslu** esamība
- Darba devējam cita starpā jāņem vērā:
  - pārkāpuma smagums
  - apstākļi, kādos pārkāpums izdarīts
  - darbinieka personiskās īpašības
  - darbinieka līdzšinējais darbs



# Augstākās tiesas judikatūra (5)

## Darba devēja uzteikums sakarā ar darbinieka būtisku pārkāpumu

- Pienākums izvērtēt pārkāpuma **samērīgumu** ar konkrētajām sekām – darba līguma uzteikumu
- Darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka līguma vai noteiktās darba kārtības noteikumu pārkāpums uzņēmumam ir radījis, vai, sagadoties citiem apstākļiem, **varēja radīt zaudējumus** vai **ietekmēt parasto darba gaitu**, vai arī ir radījusi vai varēja radīt **citas negatīvas sekas**



# Augstākās tiesas judikatūra (6)

## Darba devēja prasība svarīga iemesla dēļ

- Izņēmuma kārtā – tiesība celt prasību tiesā svarīga iemesla dēļ
- Svarīgs iemesls – apstākļi, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku
- Tikai – ja nav piemērojams kāds no DL 101.p.1.d. pamatiem
- Kā ir ar DL 101.p.1.d.6.p.?





# Augstākās tiesas judikatūra (7)

## Noilguma termiņš

- DL 31.p. – prasījumi no darba tiesiskajām attiecībām noilgst 2 gadu laikā, ja nav noteikts īsāks termiņš
- Izņēmums – ja nav izsniegts rakstveida aprēķins
- Taču – piemērojami vispārīgie Civillikuma noteikumi par noilguma termiņa pārtraukšanu
- Likums neprasa konkrētu atgādinājuma formu



# Augstākās tiesas judikatūra (8)

## Darba devēja pierādīšanas pienākums

- Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma lietā
- Nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma lietās
- Ja darbinieks apstrīdējis darba devēja veiktās laika uzskaites vai algas aprēķina pareizību, tad darba devējam ir pienākums pierādīt, ka nostrādātā laika uzskaite un aprēķinātā darba alga atbilst faktiski nostrādātajam laikam



# Augstākās tiesas judikatūra (9)

## Darbnespējas lapa kā neierašanās uz tiesas sēdi pamatojums

- Darbnespējas lapa bez papildu pierādījumiem par saslimšanas raksturu ne vienmēr ir pamats neierašanās iemeslu tiesā atzīt par attaisnojošu
- Jānorāda konkrēti apstākļi (piemēram, ārsta nozīmēts gultas režīms)



# Darba likuma grozījumi (1)

- Darba likuma grozījumu **projekts**
- Šobrīd tiek izskatīts Saeimā 2.lasījumā
- Kad grozījumi varētu stāties spēkā?



# Darba likuma grozījumi (2)

## Disciplinārsoda piemērošana

- Piezīmi vai rājienu izsaka ne vēlāk kā 1 mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas [..], bet ne vēlāk kā **12 mēnešu laikā** no pārkāpuma izdarīšanas dienas
- Darba devējam pienākums darbiniekam izsniegt attiecīgu rakstveida dokumentu
- Tiesības prasīt piezīmes vai rājiena atcelšanu **viena mēneša** laikā



# Darba likuma grozījumi (3)

## Uzteikuma paziņošanas kārtība

- Uzteikumu: (a) izsniedz personīgi; (b) piegādā ar ziņneša starpniecību; (c) piegādā pa pastu; (d) ja tas noteikts darba līgumā vai koplīgumā - **piegādā pa e-pastu**, izmantojot drošu elektronisko parakstu
- Ja ierakstītā pasta sūtījumā – prezumpcija, ka saņemts **septītajā dienā** pēc nodošanas pastā
- Ja pa e-pastu – **otrajā darba dienā** pēc tā nosūtīšanas



# Darba likuma grozījumi (4)

## Darba līgumi uz noteiktu laiku

- Termiņš – nevar būt ilgāk par **pieciem gadiem** (ieskaitot termiņa pagarinājumus), ja citā likumā nav noteikts cits termiņš
- Par darba līguma termiņa pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana, ja attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par **60 dienām** pēc kārtas



# Darba likuma grozījumi (5)

## Tiesiskās aizsardzības termiņš gadījumos, kad sieviete baro bērnu ar krūti

- Šobrīd – visā bērna barošanas laikā
- Turpmāk – ne ilgāk kā **līdz bērna divu gadu vecumam**





# Darba likuma grozījumi (6)

## Atvaļinājuma naudas izmaksa

- Šobrīd – samaksu par atvaļinājumu un darba samaksu par līdz atvaļinājumam nostrādāto laiku izmaksā pirms atvaļinājuma
- Turpmāk – pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma – var izmaksāt **citā laikā**, bet ne vēlāk kā tuvākajā darba samaksas izmaksas dienā



# Darba likuma grozījumi (7)

## Regulējums gadījumos, kad darbinieks nodod asinis

- Uzmanību – darba alga saglabājama un atpūtas diena piešķirama **arī pēc asins komponentu** (plazma u.c.) nodošanas ārstniecības iestādē
- BET – darba devējam ir pienākums apmaksāt ne vairāk kā **piecas atpūtas dienas** gadā, ja darba līgumā vai koplīgumā nav noteikts lielāks apmaksājamo dienu skaits



# Darba likuma grozījumi (8)

## Atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežošanu

- Izslēgt normu, kas paredz, ka darbinieks zaudē tiesības saņemt atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu, ja darba devējs uzteicis darba līgumu sakarā ar darbinieka pārkāpumu (DL 101.p.1.d.1-5.pp.)



# Darba likuma grozījumi (9)

## Samazināts «nogaidīšanas» termiņš kolektīvās atlaišanas gadījumā

- Turpmāk – darba devējs tiesīgs uzsākt kolektīvo atlaišanu ne agrāk kā **30 dienas** pēc paziņojuma Nodarbinātības valsts aģentūrai, izņemot, ja ar darbinieku pārstāvjiem nav vienošanās par vēlāku termiņu



# Darba likuma grozījumi (10)

## Precizēts summētais darba laiks

- Plānots ierobežot (sašaurināt) summētā darba laika piemērošanas iespējas:
  - Darbiniekam ceļā uz darbu jāpavada ilgs laiks
  - Darbinieks veic apsardzes vai uzraudzības darbību
  - Darba rakstura dēļ nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu
  - Darbinieks veic sezonas rakstura darbu
  - Paredzama darbības apjoma īslaicīga paplašināšanās vai ražošanas apjoma pieaugums



# Darba likuma grozījumi (11)

## Atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu

- Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību **par visu periodu**, kad darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu **?!?**
- Līdzšinējā tiesu prakse (SKC-667/2010)
- Eiropas Savienības Tiesas prakse
- Noilguma pārtraukšana



# Darba likuma grozījumi (12)

## Bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšana

- Bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšana pirms darbinieka paziņotā termiņa beigām **tikai ar darba devēja piekrišanu** (ja darba līgumā vai koplīgumā nav noteikts citādi)
- Izņēmums – ja objektīvu iemeslu dēļ zudis pamats bērna kopšanai, tad divu nedēļu iepriekšējs paziņojums



# Darba likuma grozījumi (13)

## Jauns darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats

- Darba devējs nekavējoties izbeidz darba tiesiskās attiecības, **ja darbinieka nodarbināšana atbilstoši likumam ir aizliegta** un nav iespējams ar darbinieka piekrišanu nodarbināt citā darbā





# Darba likuma grozījumi (14)

## Citi jautājumi - diskusijai

- **Arodbiedrību «patvaļas» ierobežošana**
- **Darba devēja apmaksāto apmācību izdevumu daļēja vai pilnīga atlīdzināšana**



# Paldies par uzmanību!

## Jautājumi?

Māris Logins

Zvērināts advokāts

ZAB "Eversheds Bitāns"

e: [maris.logins@eversheds.lv](mailto:maris.logins@eversheds.lv)

t: 67280102

[www.eversheds.lv](http://www.eversheds.lv)



EVERSHEDS BITĀNS