



FICIL
RAISE THE BAR!

AmCham Latvia
Thought leadership hub

Rīgā, 2024.gada 24. maijā
Nr. 31/2024

Labklājības ministrijai
lm@lm.gov.lv

Ekonomikas ministrijai
pasts@em.gov.lv

Par nepieciešamiem grozījumiem Darba likumā

Ārvalstu investoru padome Latvijā (turpmāk – FICIL) un Amerikas Tirdzniecības palāta Latvijā (turpmāk – AmCham) vēlas vērst Ekonomikas un Labklājības ministriju uzmanību uz vairākiem nepieciešamiem grozījumiem Darba likumā.

Uzskatām, ka viens no svarīgākajiem valsts konkurētspējas nosacījumiem ir darbaspēks. Tas ietver ne tikai prasmju atbilstību, bet arī darbaspēka pieejamību. Jau tagad valstī ir noteikti ambiciozi mērķi, kas paredz būtiski celt gan produktivitāti, gan sasniegt vismaz 900 tūkst. nodarbināto gadā¹. Šo mērķu sasniegšanai ir nepieciešams ieviest reālas pārmaiņas, kas ietver arī izmaiņas likumdošanā.

FICIL un AmCham turpina atbalstīt tādu politiku, kas palielina produktivitāti, uzlabo situāciju, kas saistīta ar demogrāfisko lejupslīdi un veicina remigrantu atgriešanos. Tomēr rīcībpolitika, kas risina minētos jautājumus, parasti sniedz redzamus rezultātus tikai ilgtermiņā. Pašreizējā situācija pieprasa tūlītējus risinājumus. Tādēļ politikas veidotājiem ir nepieciešams aktīvi analizēt, izvērtēt un modernizēt spēkā esošos tiesību aktus, atbildot uz mūsdienu izaicinājumiem un jaunākajām tendencēm darba tirgū. Pretējā gadījumā pieaug risks, ka Latvija saskarsies ar nespēju uzturēt ekonomiskās aktivitātes tempu un sasniegt plānoto tautsaimniecības pieaugumu.

Lai veicinātu elastīgumu gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem un dotu iespējas tiem, kuri vēlas, bet šobrīd noteiku iemeslu dēļ nespēj strādāt un sniegt savu ieguldījumu ekonomiskās aktivitātes palielināšanā, uzņēmēju organizācijas piedāvā virkni ierosinājumu grozījumiem Darba likumā, kas veicinātu lielāku elastīgumu darba tiesiskajās attiecībās. Elastīgums darba attiecību tiesiskajā ietvarā ļautu darba devējiem ātrāk reaģēt uz darbaspēka vajadzībām, kā arī piesaistīt tos, kuri nav gatavi strādāt pilnu darba laiku vai arī strādāt pastāvīgi, tādējādi palielinot arī darbaspēka rezervju iesaistīšanu darba tirgū un tuvoties noteiktajam mērķim.

Pielikums:

1. FICIL un AmCham priekšlikumi grozījumiem Darba likumā

Ar cieņu,

Tatjana Guzņajeva
FICIL izpilddirektore

Līga Smildziņa-Bertulsone
AmCham izpilddirektore

¹ Informatīvais ziņojums “Par Latvijas ekonomikas attīstību”.



ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO
PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU

2024. gada 24. maija vēstules pielikums nr.1

FICIL un AmCham priekšlikumi grozījumiem Darba likumā (DL)

1. Priekšlikums

Atļaut nulles stundu darba līgumus esošajā regulējumā.

Komentārs

DL neparedz iespēju slēgt nulles stundu darba līgumus. No vienas puses, darba devējam tiktu dota iespēja nodibināt līgumattiecības ar darbinieku, negarantējot noteiktu darba laiku, bet piedāvājot iespēju veikt darbu īstermiņā un neregulāra pieprasījuma gadījumā. No otras puses, darbinieki varētu pieņemt vai noraidīt konkrētu darba devēja piedāvājumu attiecībā uz konkrētiem uzdevumiem.

2. Priekšlikums

Koplīgumu spēkā laiks. 19.pants. Darba koplīguma spēks laikā. (3) 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. Papildināt 19.panta trešo daļu pēc vārdiem „spēkā stāšanās laikam” ar vārdiem „bet ne ilgāk kā vienu gadu kopš koplīguma izbeigšanās”. Papildināt Darba likuma 140. panta trešo daļu ar teikumu: “Ja darba koplīgums paredzēja pārskata periodu ilgāku par 3 mēnešiem un ir izbeidzies, pārskata periods ir 3 mēneši.

Komentārs

Ievērojot to, ka darba devējiem ir grūtības vienoties par izmaiņām koplīgumā pēc tā termiņa beigām (pat ja koplīguma normas uzņēmuma rada nesamērīgu slogu, piemēram, papildus nodokļu jomā), Darba likuma 19.pantā ir jāparedz, ka koplīgums zaudē spēku gadu pēc koplīguma termiņa notecējuma, ja netiek noslēgts jauns koplīgums. Tas motivētu abus sociālos partnerus vienoties par koplīguma noteikumiem. Tajā pašā laikā, lai izvairītos no situācijām, ka pēc koplīguma izbeigšanās automātiski tiek piemērots minimālais pārskata periods, būtu jāparedz, ka pēc darba koplīguma izbeigšanās, pārskata periods nav īsāks par 3 mēnešiem (vai citu maksimāli pieļaujamo pārskata perioda ilgumu, ja tas tiek arī grozīts, sk. turpmākos priekšlikumus).

3. Priekšlikums

Virsstundas. 68.panta pirmajā daļā noteikt piemaksu par virsstundu darbu 50% apmērā. 68.panta trešajā daļā noteikt, ka ar ģenerālvienošanos - piemaksu par virsstundu darbu var noteikt līdz 20%.

Komentārs

Nepieciešams samazināt piemaksu par virsstundu darbu visās tautsaimniecības nozarēs. Ja 2023. gadā tiek paaugstināta valstī noteiktā minimālā darba alga, arī būvniecības ģenerālvienošanos nepieļauj virsstundu piemaksu piemērošanu 50% apmērā, jo darba alga būvniecības nozarē nepārsniedz 50% virs valsts noteiktās minimālās algas. Šobrīd pie minimālās darba algas valstī 500 EUR mēnesī nozares minimālajai algai ir jābūt virs 750 EUR



mēnesī. Tātad, ja minimālā alga valstī tiek noteikta, piemēram, 550 EUR mēnesī, nozares minimālajai algai jābūt jau 825 EUR. Tātad, darba tiesību regulējums Latvijā ir tāds, ka visās

nozārēs jāmaksā virsstundu piemaksa 100% apmērā, ja valstī noteiktā minimālā alga tiek paaugstināta. Ja netiek veikti grozījumi Darba likuma 68.panta pirmajā daļā, nepieciešams grozīt trešās daļas redakciju, svītrojot vārdus “vismaz 50 procentu apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes”.

4. Priekšlikums

Papildināt 44. pantu, ļaujot darbiniekiem **noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, ja viņi ir nepieciešami konkrēta līguma vai konkrēta projekta izpildei.**

Komentārs

Jāievieš tiesisko regulējumu darba līgumiem uz noteiktu laiku, padarot tos elastīgākus. Pašreizējais tiesiskais regulējums attiecībā uz darba līgumiem uz noteiktu laiku (44. pants) ir novecojis un nav elastīgs. Lai gan pastāv iespēja slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku īslaicīga darba slodzes vai ražošanas apjoma pieauguma gadījumā, tas nav saderīgi ar mūsdienu ekonomiskajām attiecībām, kas galvenokārt balstās uz konkrētu līgumu izpildi un projektu īstenošanu.

5. Priekšlikums

Precizēt DL, nosakot, ka **summētā darba laika organizācija ir pieņemama arī nepilna darba laika nodarbinātajiem.**

Komentārs

Pašlaik publiskā sektora iestādes publiski pauž atšķirīgu interpretāciju un nostāju attiecībā uz nepilna summētā darba laika piemērošanu. FICIL uzskata, ka šāda nenoteiktība būtiski ierobežo darba devēju un darbinieku iespējas vienoties par abpusēji pieņemamu darba laika organizācijas modeli. Ņemot vērā pretrunīgo tiesu praksi šajā jautājumā un juridisko profesiju pārstāvju atšķirīgos viedokļus, būtu nepieciešams precizēt Darba likumu. Lai garantētu darbinieku tiesību nodrošināšanu, varētu noteikt prasību, ka nepilna summētā darba laika gadījumā darbiniekam ir jānosaka minimālais garantētais stundu skaits, kas nedrīkst būt mazāks par, piemēram, piecām stundām nedēļā (vidēji pārskata periodā).

6. Priekšlikums

Arodbiedrības biedru atļaišana. 110.pants (1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punktā. Ja darba līgumu paredzēts uzteikt šā likuma 101. panta pirmās daļas 7. un 11. punktā minētajā gadījumā, darba devējs iepriekš informē arodbiedrību un konsultējas ar to. Izslēgt normu no DL.

Komentārs

Neskatoties uz 2018.gada Darba likuma grozījumiem, darba devējiem vēl joprojām jāsamazina arodbiedrības biedru atļaišana, piemēram, ja tie ir pieļāvuši pārkāpumus vai tiek samazināts darbinieku skaits. Nepieciešams svītrot šo pantu, jo visiem darbiniekiem ir jābūt vienādi atļaišanas kārtībai. Dalība arodbiedrībā pati par sevi nekādā veidā nedrīkst būt par iemeslu -



atklātu vai slēptu - priekšrocībai turpināt darba attiecības vai atšķirīgas prakses piemērošanu pārkāpumu gadījumā.

7. Priekšlikums

140.pants (3) **Summētā darba laika pārskata periods.** Pēc noklusējuma – 3 mēneši. Darba līgumā – līdz 3 mēnešiem. Koplīgumā – ne ilgāk par 12 mēnešiem. Noteikt, ka darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties ~~par~~ arī par īsāku pārskata periodu vai, piemēram, līdz 6 mēnešiem.

Komentārs

Aktuāla problēma, īpaši sezonālā darba veicējiem, pārskata periods līdz 3 mēnešiem pārāk mazs – neļauj “izlīdzināt” virsstundas. Pēc noklusējuma pārskata periods varētu būt 3 mēneši. Īsāku pārskata periodu varētu atstāt, ja vienojas darbinieks ar darba devēju.

8. Priekšlikums

Papildināt DL ar šādu pantu: "Dežūras gatavības" (stand by) režīmā darbiniekam ir jāatrodas darba devēja norādītajā laikā un norādītajā vietā un nekavējoties jāuzsāk darbs, kad darba devējs to pieprasa. Savukārt "izsaukuma gatavības" (on call) režīmā darbiniekam ir pienākums nodrošināt pastāvīgu pieejamību darba devēja noteiktajā laikā (ārpus viņa parastā darba laika), bet viņš var atrasties paša izraudzītā vietā, no kuras viņam pēc vajadzības ir jāiesaistās darba pienākumu veikšanā. Par laiku, kad darbinieks atrodas dežūrgatavībā darbiniekam tiek maksāta darba alga, savukārt par laiku, kad darbinieks atrodas izsaukuma gatavībā, bet nepilda tiešos darba pienākumus, darba devējs maksā piemaksu par darbu apmērā, kas nav mazāka par _____.

Komentārs

Uzskatām, ka ir vajadzīgs arī skaidrs nacionālais regulējums, kas attiecas uz darbinieku pieejamību un elastīga darba laika noteikšanu, minēto ir arī vairākkārtīgi akcentējusi EST savos spriedumos, ka dežūrgatavības un izsaukuma gatavības regulējums attiecas uz nacionālajām tiesību normām un ir paredzams tajā. Ir nepieciešams skaidrs dežūras gatavības (stand by) un izsaukuma gatavības (on call) formulējums par laiku, kurā darbiniekam ir jāatrodas darba devēja norādītajā laikā un vietā un nekavējoties jāuzsāk darbs un kurā gadījumā tas nav nepieciešams, kā arī par šo darba režīmu apmaksas noteikumiem. Atlīdzība var būt darba samaksas veidā vai tā var būt darba stundu kompensācija. Šīs atlīdzības apmēru nosaka koplīgums vai atsevišķa vienošanās kas tiek noslēgta ar darba devēju.

Dežūrrežīms ir laiks kurā darbiniekam ir jāatbild uz darba devēja izsaukumu, bet kura laikā darbiniekam nav jāatrodas savā darba vietā, netiek uzskatīts par darba laiku. Izsaukuma gatavības režīmā darbiniekam ir pienākums nodrošināt pastāvīgu pieejamību darba devēja noteiktajā laikā (ārpus viņa parastā darba laika), bet viņš var atrasties paša izraudzītā vietā, no kuras viņam pēc vajadzības ir jāiesaistās darba pienākumu veikšanā.

Piemēram, citās valstīs prakse paredz, ka *on call* tiek kompensēts aptuveni 20% no darbinieku stundas likmes, tāpat tiek ierobežots stundu skaits mēnesī, cik darbinieks var atrasties *on call*, piemēram, Lietuvā tās ir 168h mēnesī. *On call* ir skaidri definēts dežūrlaiks no - līdz, un tas nav abstrakts laiks, jo šajā laikā ir paredzēts, ka darbiniekam ir jābūt gatavam pildīt darba



devēja uzdevumu, kas ierobežo daļēji darbinieka brīvību un par šo ierobežojumu darba devējs, piemēram, varētu maksāt zināmu kompensāciju.

9. Priekšlikums

Darba likuma 74. panta otrā daļa: (2) Darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt 50% no šā panta trešajā daļā noteiktās atlīdzības arī tad, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve). Par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, viņš šo atlīdzību nesaņem.

Komentārs

Jāizstrādā mehānisms, kā tiek kompensēts dīkstāves laiks. Dīkstāves laiks ir laika periods, kurā darbinieks ir gatavs un pieejams, bet nedara neko produktīvu. Tāpēc dīkstāves laiku dažkārt sauc par gaidīšanas laiku.

10. Priekšlikums

DL 79. panta trešā daļa: Ja darbinieka lietošanā bija nodoti darba devēja aktīvi, kurus darbinieks nav atgriezis darba devējam pēdējā darba dienā, darba devējs ir tiesīgs ieturēt šo aktīvu grāmatvedības vērtību no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas, neievērojot Darba likuma 80. Panta pirmās daļas noteikumus.

Komentārs

Ieturējumi, lai kompensētu darba devējam nodarītos zaudējumus: Darba devējam ir tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamo atlīdzību par zaudējumiem, kas tam nodarīti darbinieka prettiesiskas vai negodīgas rīcības dēļ. Šāda atskaitījuma veikšanai nepieciešama darbinieka rakstiska piekrišana. Jāizstrādā mehānisms, kā darba devējs var kompensēt darbiniekam iepriekš piešķirto aprīkojumu (atskaitīt no algas aprēķina), ja darbinieks pēdējā darba dienā neatdod aktīvus (piemēram, klēpj datoru, mobilo ierīci, monitoru, krēslu utt.).

11. Priekšlikums

Grozīt DL 70.pantu. Darba samaksa aprēķināma un izmaksājama bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu skaidrā naudā tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.

Komentārs

Spēkā esošais Darba likums kā primāro algas izmaksas veidu ir noteicis atalgojuma izmaksu skaidrā naudā un bezskaidras naudas maksājumi tiek pieņemti, pamatojoties uz vienošanos. Skaidra naudas aprīte veicina ēnu ekonomiku un mūsdienu ekonomikā nebūtu jānosaka par noteicošo darba samaksas veidu.

12. Priekšlikums

Papildināt Darba likuma 40. pantu un grozīt 112.1 pantu, izveidojot iespēju sazināties ar darbiniekiem, izmantojot oficiāli atzītu elektroniskās saziņas kanālu - "e-adresi".



FICIL
RAISE THE BAR!

AmCham Latvia
Thought leadership hub

ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO
PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU