

Par grozījumiem Darba likumā.

2017. gada 5.jūnija Ministru kabineta komitejas sēdē, izskatot likumprojektu “Grozījumi Darba likumā” (turpmāk – likumprojekts), tika lemts atbalstīt priekšlikumu likumprojektu sadalīt divos likumprojektos, izskatīšanai Ministru kabineta sēdē virzot tos grozījumus par kuriem vienošanās ir panākta un sagatavotos grozījumus Darba likuma 18.pantā, bet izskatīšanai Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdē (turpmāk - NTSP) virzot tos grozījumus par kuriem vienošanās nav panākta (grozījumi Darba likuma 68., 90., 109., 110. un 112.pantā).

Labklājības ministrijai tika uzdots precizēt likumprojektu un anotāciju atbilstoši šī protokollēmuma 1.punktam un iesniegt to izskatīšanai Ministru kabineta sēdē.

Likumprojekts ar jautājumiem, par kuriem vienošanās tika panākta, ir iesniegts Valsts Kancelejā izskatīšanai Ministru Kabineta sēdē. Savukārt izskatīšanai NTSP tiek iesniegti grozījumi, par kuriem vienošanās nav panākta (grozījumi Darba likuma 68., 90., 109., 110. un 112.pantā).

Sākotnējā likumprojektā un anotācijā tika ietvertas šādas normas un informācija par tām:

1. Izteikt 68.pantu šādā redakcijā:

„68.pants. Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā

(1) Darbinieks, kas veic virsstundu darbu par pirmajām divām virsstundām, kas veiktas virs dienas normālā darba laika saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā, bet par katru nākamo virsstundu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - attiecīgi ne mazāk kā 50 procentu vai 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(2) Ja darbiniekam noteikta summētā darba laika uzskaitē un pārskata periods ir viens mēnesis, darbinieks, kas veic virsstundu darbu, par pirmajām 20 virsstundām, kas veiktas virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā, bet par katru nākamo virsstundu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - attiecīgi ne mazāk kā 50 procentu vai 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(3) Ja darbiniekam noteikta summētā darba laika uzskaitē un pārskata periods ir ilgāks par vienu mēnesi, darbinieks, kas veic virsstundu darbu, par pirmajām 20 stundām, kas veiktas virs katrā kalendārajā mēnesī noteiktā normālā darba laika, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā, bet par katru nākamo virsstundu - ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - attiecīgi ne mazāk kā 50 procentu vai 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Šādā gadījumā piemaksu par virsstundu darbu aprēķina un izmaksā pārskata perioda beigās.

(4) Darbinieks, kas veic darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(5) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.”

Izvilums no anotācijas.

Ārvalstu investoru padome Latvijā savās rekomendācijās ir minējusi, ka, lai veicinātu darba devēju konkurētspējas uzlabošanos un uzņēmējdarbības vides attīstību, ieteicams samazināt piemaksu apmēru par virsstundu darbu līdz 50% no darbinieka algas. Tādējādi Latvijas tiesiskais regulējums būtu līdzīgs kaimiņvalstu – Igaunijas un Lietuvas, tiesiskajam regulējumam par virsstundu darba apmaksas apmēru, kas ir apliecinājis sevi kā ekonomiski pamatots un efektīvs instruments darba devēja un darbinieka interešu līdzsvarošanā.

Vienlaikus arī Ekonomikas ministrija savā 2016.gada 11.maija vēstulē Nr.32-1-4448, kas adresēta Labklājības ministrijai, ir norādījusi, ka turpmākajā valsts izaugsmē arvien lielāka loma būs darba tirgus kvalitatīviem uzlabojumiem, lai reaģētu uz galvenajiem tautsaimniecības attīstības izaicinājumiem – demogrāfiskie procesi (zema dzimstība, darbaspēka novecošanās un migrācijas plūsmas), darbaspēka izmaksu kāpums, kā arī prasmju piedāvājuma un pieprasījuma līdzsvarošana. Ņemot vērā minēto, īpaši svarīgi ir skatīt darbaspēka izmaksas un ar to saistīto kompensāciju mehānisma mērķi no ekonomiskās būtības un tautsaimniecības ilgtspējīgas attīstības prizmas. Ekonomikas ministrijas ieskatā šobrīd Darba likumā piedāvātais instruments par virsstundu piemaksām rada būtiskus šķēršļus normālas darba algas noteikšanai valstī un nepareizus signālus darba algas noteikšanā uzņēmumos. Virsstundu darbam ir jāstrādā kā īstermiņa risinājuma instrumentam gadījumos, kad uzņēmumos ir izveidojusies īpaša nepieciešamība kompensēt darba apjoma pieaugumu uz vienu darbinieku. Savukārt gadījumā, ja darba apjoms ir konstanti pieaugošs, uzņēmumam ir nepieciešams lemt par konstantu darba algas pielikumu. Ekonomikas ministrijas ieskatā priekšlikums samazināt piemaksas par virsstundu darbu apmēru ir būtisks priekšnosacījums konkurētspējīgas uzņēmējdarbības vides nodrošināšanai, kas izlīdzina priekšrocības arī starptautiskajā tirgū.

Papildus jānorāda arī tas, ka diskusijas par grozījumiem Darba likuma 68.pantā aizsākās jau 2012.gadā saistībā ar Ekonomikas ministrijas izstrādāto Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plānu, un turpinājās 2014.gadā, kad LDDK iesniedza savus priekšlikumus grozījumiem Darba likumā. Lai arī jautājums vairākkārt tika diskutēts gan Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadomes (turpmāk – DLTSA), gan Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes ietvaros, taču vienošanās starp LDDK un LBAS par virsstundu apmaksu netika panākta.

Neskatoties uz to, 2016.gada 6.aprīlī LDDK vēstulē Nr.2-9/79 Labklājības ministrijai atkārtoti uzsvēra nepieciešamību virzīt savus jau iepriekš izteiktos priekšlikumus grozījumiem Darba likuma 68.pantā.

Lai rastu kompromisu starp darba devēju un darbinieku interesēm, tiek piedāvāts jauns regulējums attiecībā uz virsstundu apmaksu.

Atbilstoši starptautiskajam regulējumam, piemēram Eiropas Sociālās hartas 2.pantam, virsstundu darbs atlīdzināms palielinātā apmērā, līdz ar to vispārīgais princips, ka darbinieks par virsstundu darbu saņem piemaksu, tiek saglabāts. Attiecībā uz darbiniekiem, kuriem nolīgta laika alga, piemaksas apmērs nosakāms par pamatu ņemot viņam noteikto stundas algas likmi, savukārt gadījumā, ja darbiniekam ir nolīgta akorda alga, tad piemaksu noteic no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Likumprojekts paredz, ka turpmāk darbiniekam, kas veic virsstundu darbu, par pirmajām divām virsstundām, kas veiktas virs dienas normālā darba laika, ir jāizmaksā piemaksa ne mazāk kā 50% apmērā. Savukārt par katru nākamo virsstundu izmaksājama piemaksa ne mazāk kā 100% apmērā. Tas nozīmē, ka gadījumā, ja kādā darba dienā darbinieks, kuram ir noteikts normālais darba laiks un piecu dienu darba nedēļa, ir nostrādājis 11 stundas, tad par nostrādāto deviņo un desmito stundu darbiniekam ir jāizmaksā piemaksa 50% apmērā, bet par 11.stundu – 100% apmērā.

Ņemot vērā summētā darba laika specifiku, likumprojekts paredz divus risinājumus – vienu, kas attiecas uz summēto darba laiku ar pārskata periodu viens mēnesis, bet citu

attiecībā uz tiem gadījumiem, kad pārskata periods ir garāks par vienu mēnesi (68.panta otrā daļa).

Atbilstoši likumprojektā ietvertajam regulējumam gadījumā, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks ar pārskata periodu viens mēnesis, samazinātu piemaksu – 50% apmērā – darbinieks saņems par pirmajām 20 virsstundām, kas veiktas virs šajā mēnesī noteiktā normālā darba laika, savukārt par 21. un nākamajām nostrādātajām virsstundām darbinieks saņems piemaksu 100% apmērā.

Savukārt gadījumā, ja summētā darba laika pārskata periods ir ilgāks par vienu mēnesi, tad samazināta piemaksa tiek paredzēta par pirmajām 20 stundām, kas veiktas virs katrā kalendārajā mēnesī noteiktā normālā darba laika, bet par katru nākamo virsstundu darba devējam ir jāizmaksā piemaksa 100% apmērā. Proti, gadījumā, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks ar pārskata periodu četri mēneši, tad pārskata perioda beigās, piemēram, aprīļa beigās, darba devējs konstatē, vai atbilstoši Darba likuma 140.panta piektās daļas noteikumiem iepriekšējos četros mēnešos darbinieks ir veicis virsstundu darbu. Ja darbinieks šajā periodā ir veicis virsstundu darbu, tad darba devējs nosaka, cik virsstundas tieši katrā konkrētajā mēnesī darbinieks ir strādājis. Līdz ar to, nosakot virsstundu skaitu katra konkrētā mēneša ietvaros, tiek aprēķināta piemaksa, un tā tiek izmaksāta perioda beigās.

Attiecībā uz regulējumu par svētku dienām, tiek saglabāts spēkā esošais piemaksas apmērs – 100% apmērā no darbiniekam noteiktās dienas algas likmes, vai ne mazāk kā 100% apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu, ja darbiniekam ir nolīgta akorda alga.

Vienlaikus darbiniekiem un darba devējiem nav liegts darba koplīgumā vai darba līgumā noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.

2. Papildināt 90.panta ceturto daļu ar teikumu šādā redakcijā:

„Ja, izskatot sūdzību par piezīmes vai rājienu atcelšanu, darba devējs piezīmi vai rājienu neatceļ, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums. Ja darba devējs šā likuma 94.panta otrajā daļā noteiktajā laikā nav izskatījis sūdzību un sniedzis darbiniekam atbildi par pieņemto lēmumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no atbildei noteiktā laika notecēšanas dienas.”

Izvilks no anotācijas.

Piezīme un rājiens ir disciplinārsodu veidi darba tiesiskajās attiecībās, un tie tiek izteikti tajos gadījumos, kad darbinieks ir pārkāpis darba līguma vai darba kārtības noteikumus.

Šobrīd spēkā esošā 90.panta redakcijā ir paredzēts, ka darbiniekam ir tiesības prasīt piezīmes un rājienu atcelšanu mēneša laikā no piezīmes vai rājienu izteikšanas dienas šā likuma 94.pantā noteiktajā kārtībā. Savukārt Darba likuma 94.pants paredz, ka darbiniekam ir tiesības savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā iesniegt sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai. Tiesības iesniegt sūdzību, lai aizstāvētu darbinieka tiesības un intereses, ir arī darbinieku pārstāvjiem. Šādu sūdzību izskata un atbildi par pieņemto lēmumu sniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas, turklāt darbiniekam un darbinieku pārstāvim ir tiesības piedalīties sūdzības izskatīšanā, sniegt paskaidrojumus un izteikt savu viedokli. Vienlaikus Darba likumā ir noteikts, ka nav pieļaujama jebkādu nelabvēlīgu seku radīšana darbiniekam sakarā ar sūdzības iesniegšanu un izskatīšanu saskaņā ar Darba likuma 94.panta noteikumiem.

Tas nozīmē, ka šobrīd netiek noteikta kārtība, kā risināms šis jautājums gadījumā, ja neizdodas panākt vienošanos starp darbinieku un darba devēju. Praksē attiecībā uz šo jautājumu tika izteikti diametrāli pretēji viedokļi, proti, no vienas puses tika uzskatīts, ka šādos gadījumos darbiniekam ir tiesības vērsties tiesā divu gadu laikā (kas ir Darba likumā noteiktais vispārīgais noilguma termiņš), savukārt Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts 2008.gada 31.marta spriedumā lietā SKC-119/2008 norādīja, ka darbinieks darba devēja izteikto rakstveida piezīmi vai rājienu var pārsūdzēt tiesā viena mēneša laikā.

Lai veicinātu tiesisko noteiktību ir paredzēts Darba likumā ietvert normu, kas noteiks, ka gadījumā, ja pēc sūdzības izskatīšanas darba devējs neatceļ piezīmi vai rājienu, tad darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums atcelt piemēroto piezīmi vai rājienu. Savukārt gadījumā, ja darba devējs septiņu dienu laikā nav sniedzis darbiniekam atbildi par pieņemto lēmumu, tad darbiniekam ir tiesības vērsties tiesā viena mēneša laikā no darba devēja atbildei noteiktā laika notecešanas dienas.

Ievērojot to, ka likumprojektā nepārprotami tiek noteikta jau šobrīd esošā prakse, nav paredzamas būtiskas izmaiņas tiesu iestāžu darbā.

3. Izslēgt 109.panta otro daļu.

Izvilks no anotācijas.

Darba likuma 109.panta otrā daļa aizliedz darba devējam uzteikt darba līgumu darbiniekam, ja tas ir atzīts par invalīdu, izņemot sekojošus gadījumus:

- ja darbinieks neiztur pārbaudi;
- darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību;
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;
- darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;
- darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;
- darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai;
- darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;
- tiek likvidēts darba devējs – juridiskā persona vai personālsabiedrība.

Līdz ar to šobrīd spēkā esošā Darba likuma redakcija liedz darba devējam uzteikt darbiniekam ar invaliditāti darba līgumu:

- pamatojoties uz darbinieku skaitu samazināšanu;
- gadījumā, ja ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;
- ja darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība.

Tādējādi darba devējs tiek ierobežots veikt uzņēmumā neatliekamus saimnieciskus, organizatoriskus, tehnoloģiskus vai līdzīga rakstura pasākumus, ja persona ar invaliditāti nepiekrīt darba tiesisko attiecību izbeigšanai vai darba līguma grozījumiem, piemēram, nepiekrīt citam amatam, kas tiek piedāvāts darbinieku skaita samazināšanas gadījumā vai kura veikšanai darbiniekam ir pietiekamas profesionālās spējas. Piemēram, uzņēmumā tika nodarbināta persona ar invaliditāti grāmatveža amatā (kā vienīgais grāmatvedis uzņēmumā). Darba devējs pieņem lēmumu, ka turpmāk grāmatveža pakalpojumus pirks kā ārpalpojumu,

līdz ar to uzņēmumā grāmatvedis vairs nav nepieciešams. Līdz ar to, ja darbinieks šādā situācijā nepiekrīt darba līguma grozījumiem, darba devēja vienīgā iespēja ir vērsties tiesā ar lūgumu izbeigt darba tiesiskās attiecības. Vienlaikus jāmin, ka vērsšanās tiesā var būt pietiekami laikietilpīgs un dārgs process. Darba devēji, saskaroties ar šādām situācijām, nereti izvēlas vairs nenodarbināt personas ar invaliditāti, līdz ar to likuma norma, kas paredzēta personu ar invaliditāti īpašai aizsardzībai, kļūst par galveno iemeslu, lai pēc iespējas izvairītos no šādu personu nodarbināšanas.

Jau izstrādājot Darba likuma grozījumus, kas stājās spēkā 2015.gada 1.janvārī, LDDK ierosināja izslēgt 109.panta otro daļu, kas paredz aizliegumu uzteikt darba līgumu darbiniekam ar invaliditāti. 2014.gadā pēc diskusijām DLTSA tika nolemts sarīkot atsevišķu tikšanos ar personu ar īpašām vajadzībām pārstāvošajām organizācijām. Šāda tikšanās Labklājības ministrijā notika 2014.gada 6.jūnijā, piedaloties LDDK, LBAS, Valsts darba inspekcijas, biedrības "Latvijas Kustība par neatkarīgu dzīvi", Latvijas Nedzirdīgo savienības, Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācijas "SUSTENTO", Invalidu un viņu draugu apvienības "Apeirons" pārstāvjiem. Lai arī vairākas organizācijas sanāksmes laikā atzina praksē pastāvošo problēmu, tomēr tās uzstāja, ka īpašā aizsardzība personām ar invaliditāti Darba likumā ir saglabājama. Līdz ar to netika panākta vienošanās un Darba likuma 109.pants netika grozīts.

Arī 2016.gadā sociālie partneri atkārtoti lūdza pārskatīt šo normu sadarbībā ar personu ar īpašām vajadzībām pārstāvošajām organizācijām. 2016.gada 12.jūlijā notika Invaliditātes lietu nacionālās padomes sēde, kuras laikā tika izskatīts jautājums par personu ar invaliditāti darba tiesisko aizsardzību, t.sk., grozījumi Darba likumā. 2016.gada 15.septembra notika sanāksmē, kurā piedalījās LDDK, LBAS, Invalidu un viņu draugu apvienības "Apeirons", Latvijas Neredzīgo biedrības, Latvijas Nedzirdīgo savienības un Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācijas "SUSTENTO" pārstāvji. Arī šajā sanāksmē nebija vienprātīga atbalsta grozījumiem Darba likuma 109.pantā.

Neskatoties uz vairākām neveiksmīgām diskusijām un ņemot vērā darba tirgū esošo situāciju, lai mazinātu šķēršļus darba devējam un veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību, likumprojekts paredz izdarīt grozījumus Darba likuma 109.pantā, izslēdzot šā panta otro daļu. Vienlaikus ir jānorāda, ka Darba likuma 108.pantā tiek saglabāts regulējums, kas noteic, ka darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, par priekšrocību turpināt darba tiesiskās attiecības tiek uzskatīta arī invaliditāte.

Līdz ar to tiek saglabāts aizsardzības mehānisms personām ar invaliditāti darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, kā arī darba devējam joprojām būs jāpierāda, ka uzteikums ir tiesiski pamatots un nav pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums.

Tāpat likumprojektā ir ietverts arī pārejas noteikums, kas paredz, ka jaunā kārtība attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar personām ar invaliditāti attiecas tikai uz tiem līgumiem, kas noslēgti pēc šī likumprojekta spēkā stāšanās. Tādējādi uz tām darba tiesiskajām attiecībām, kas ir nodibinātas līdz šī likumprojekta spēkā stāšanās dienai, joprojām tiks attiecināts aizliegums darba devējam uzteikt darba līgumu darbiniekam ar invaliditāti, izņemot gadījumus, kas noteikti Darba likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 1.-7. un 10.punktā.

Papildināt pārejas noteikumus ar 17.punktu šādā redakcijā:

„17. Ja darba devējs ir noslēdzis darba līgumu ar personu ar invaliditāti līdz grozījuma šā likuma 109.panta otrajā daļā, ar kuru minētā daļa ir izslēgta no likuma, spēkā stāšanās dienai, darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar šo darbinieku, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7. un 10.punktā.”

4. 110.pantā:

izteikt pirmo daļu šādā redakcijā:

„ (1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības pilnvarotai amatpersonai — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 7.,8., 10. un 11.punktā.”;

papildināt trešo daļu pēc vārda „piekrišana” ar vārdiem „neskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku.”;

papildināt pantu ar piekto daļu šādā redakcijā:

„(5) Ja darba devējs paredzējis uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram, kurš nav uzskatāms par arodbiedrības pilnvaroto amatpersonu, darba devējs pirms darba līguma uzteikšanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 7.,8., 10. un 11.punktā, savlaicīgi konsultējas ar darbinieku arodbiedrību.”

Izvilks no anotācijas.

Diskusijas par Darba likuma 110.panta grozījumiem LDDK aizsāka jau 2013.-2014.gadā. LDDK, izvērtējot Eiropas Savienības un Baltijas valstu tiesību normas attiecībā uz darba devēja uzteikumu arodbiedrības biedram, secināja, ka Latvijā minētā norma nav sabalansēta starp darba devēju un darbinieku interesēm, proti – darba devēja iespēja atlaist darbinieku – arodbiedrības biedru bez arodbiedrības piekrišanas ir nesamērīgi ierobežotas.

Tomēr vienošanos starp sociālajiem partneriem neizdevās panākt un grozījums 2014.gadā netika virzīts tālāk. Vienlaikus 2015.gadā LDDK un LBAS par šo jautājumu vairākkārt diskutēja, bet kompromiss attiecībā uz Darba likuma 110.pantā ietverto regulējumu netika panākts.

Arī Ārvalstu investoru padome Latvija šo jautājumu aktualizēja, ietverot to kā vienu punktiem savās 2015.gada 24.septembra rekomendācijās viedokļa ziņojumā par darbaspēka pieejamību un kvalitāti. Šajā ziņojumā tika minēts, ka arī Ārvalstu investoru padomes Latvijā biedri nereti saskaras ar situācijām, kurās darbinieku arodbiedrības šīs Darba likumā paredzētās tiesības izmanto negodprātīgi, bez pamatota iemesla liedzot piekrišanu uzteikuma došanai darbinieku izdarīto pārkāpumu un darbinieku skaita samazināšanas gadījumos, vai arī – izmantojot šīs tiesības, lai šantažētu darba devēju, cenšoties panākt ievērojumu atlaišanas kompensāciju izmaksu darbiniekiem pat gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības plānots izbeigt sakarā ar būtiskiem darba līguma pārkāpumiem. Gadījumā, ja arodbiedrības nedod piekrišanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, vienīgā iespēja darba devējam ir vērsties tiesā, ceļot prasību par darba līguma izbeigšanu.

Likumprojekts paredz sabalansēt arodbiedrību un darba devēju intereses jautājumā par uzteikumu arodbiedrības biedram. Starptautiskos dokumentos (Starptautiskās darba organizācijas konvencijās un rekomendācijās) ir paredzēts valsts pienākums, jo īpaši nodrošināt to arodbiedrības biedru, kas darbojas kā arodbiedrības pilnvarota persona, efektīvu aizsardzību darba devēja uzteikuma gadījumā. Arī citu valstu prakse liecina, ka pamatā normatīvajos aktos tiek pievērsta lielāka uzmanība to arodbiedrības biedru, kas darbojas kā arodbiedrības pilnvarota personas, aizsardzībai.

Nemot vērā iepriekš minēto, likumprojekts paredz, ka turpmāk, darba devējam, tikai uzteicot darba līgumu arodbiedrības biedram, kas pilda arodbiedrības pilnvarotas personas funkciju, ir jālūdz arodbiedrības piekrišana. Tādejādi tiek saglabāta īpaša arodbiedrības biedra – arodbiedrības pilnvarotās personas, aizsardzība darba attiecību uzteikuma gadījumā. Savukārt gadījumā, ja darba devējs būs nolēmis uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas ir vienkārši arodbiedrības biedrs un kas nepilda arodbiedrības pilnvarotas amatpersonas funkcijas, darba devējam turpmāk būs savlaicīgi jākonsultējas ar arodbiedrību. Šādām konsultācijām ir jānotiek atbilstošā līmenī, savlaicīgi, pienācīgā veidā un apjomā, lai arodbiedrības pārstāvji var saņemt pamatotas atbildes.

5. 112.pantā:

izslēgt skaitli un vārdus „100.panta piektajā daļā”;

papildināt pantu ar otro daļu šādā redakcijā:

„(2) Darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šā panta pirmajā daļā noteiktajā apmērā arī darbinieka uzteikuma gadījumā, ja tas saistīts ar šā likuma 100.panta piektajā daļā minētajiem svarīgajiem iemesliem un darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs. Ja darba devējs apstrīd darbinieka norādīto svarīgo iemeslu, darbinieks var celt prasību tiesā par atlaišanas pabalsta piedziņu viena mēneša laikā no atlaišanas dienas.”

Izsvilkums no anotācijas.

Šobrīd Darba likuma 112.pants paredz atlaišanas pabalsta izmaksu ne tikai gadījumos, kad darba devējs uzteic darba līgumu, bet arī gadījumā, ja darbinieks uzteic darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, tas ir gadījumā, ja darbiniekam ir svarīgs iemesls, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

Tieši šis gadījums, kad darbinieks var nekavējoties uzteikt darba līgumu, ir viens no tādiem, kas izraisa diezgan daudz domstarpības starp darbinieku un darba devēju. Atbilstoši šobrīd spēkā esošajam regulējumam, darba devējam ir pienākums izmaksāt atlaišanas pabalstu likumā noteiktajā kārtībā darbiniekam, ja viņš uzsaka darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu. Ja darba devējs nepiekrīt darbinieka uzteikuma pamatam, tad darba devējam ir jāvērsas ar prasību tiesā.

Lai līdzsvarotu abu darba tiesisko attiecību pušu tiesības, turpmāk likums noteiks, ka tajā gadījumā, ja darbinieks uzsaka darbu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, un darba devējs piekrīt tam, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs, tad darba devējs izmaksā atlaišanas pabalstu likumā noteiktajā apmērā. Savukārt tajā gadījumā, ja starp pusēm ir strīds par uzteikuma pamatu, tad darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā par atlaišanas pabalsta piedziņu. Šāda prasība ceļama viena mēneša laikā no darbinieka atlaišanas dienas.