



LATVIJAS REPUBLIKAS LABKLĀJĪBAS MINISTRIJA

Skolas iela 28, Rīga, LV-1331 • Tālr. 67021600 • Fakss 67276445 • E-pasts: lm@lm.gov.lv

Rīgā

08.04.2013

Nr. 51-02/810

✓ Nacionālajai trīspusējās sadarbības padomei

Zināšanai: Ekonomikas ministrijai

Par tuvākajā Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdē ietveramo jautājumu

2013.gada 14.marta Valsts sekretāru sanāksmē tika izsludināts likumprojekts „Grozījumi Darba likumā” (VSS-236), kura anotācijā tika norādīts, ka projekta sākotnējās apspriešanas ar sociālajiem partneriem laikā tika apspriesti priekšlikumi grozījumiem Darba likuma 45., 68. un 110.pantā. Tāpat likumprojekta anotācijā ir norādīts, ka ņemot vērā to, ka visi šie grozījumi paredz būtiskas izmaiņas šobrīd spēkā esošajā regulējumā un to, ka sociālajiem partneriem sākotnēji nav vienotas nostājas par visiem trīs grozījumiem, būtu nepieciešams diskutēt par iespējamajiem risinājumiem visaugstākajā līmenī – Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdē.

1. Informējam, ka iespējamie grozījumi likuma 45. (uz noteiktu laiku slēdzamu darba līgumu termiņa pagarinājums) un 68.pantā (piemaksas par virsstundu darbu) tika piedāvāti, ņemot vērā Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plāna 2013.-2014.gadam projekta 9.1.pasākumu.

Analogi pasākums, kuru gan netika pagūts īstenot, bija iekļauts ar Ministru kabineta 2012.gada 18.aprīļa rīkojumu Nr.178 apstiprinātajā „Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plānā 2012.gadam”. Šajā pasākumu plānā tika norādīts, ka: „Viens no Doing Business rādītājiem, kas tiek vērtēts, ir iespējas noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku. Saskaņā ar Darba likuma 45.panta pirmo daļu, uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par 3 gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus). Izņēmums attiecībā uz šī termiņa ievērošanu ir gadījumā, ja tiek aizvietots promesošs vai no darba atstādināts darbinieks, vai aizvietots tāds darbinieks, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks, kā arī, ja citā likumā ir noteikts cits darba līguma termiņš. Daudzās valstīs,

SAŅEMTS
VALSTS KANCELEJĀ
2013.04.15
elektroniski

piemēram, Dānijā, Īrijā, Anglijā un Ukrainā, nav nekādu ierobežojumu terminētajiem līgumiem, Lietuvā, Igaunijā, Somijā, Krievijā un Baltkrievijā maksimālais termiņš 60 mēneši (5 gadi), Nīderlandē un Latvijā - 36 mēneši (3 gadi), Polijā, Zviedrijā un Čehijā - 24 mēneši (2 gadi).

Darba tirgus efektivitāte un elastīgums ir izšķiroši faktori, lai panāktu, ka darbinieki tiek izmantoti maksimāli atbilstoši savām iemaņām, un tiek radīti pietiekami stimuli, lai darbinieki censtos sasniegt visaugstāko darba ražīgumu. Piemēram, Igaunijā piemaksa par virsstundu darbu ir noteikta 50% apmērā. Darba likuma 67.pants (piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā) paredz, ka darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100% apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - ne mazāk kā 100% apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu, bet darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā."

Bet šī pasākumu plāna 8.1.pasākums noteica sekojošu rīcības virzienu mērķa sasniegšanai: „Plāns 2011.gadam paredzēja izvērtēt normatīvo regulējumu un izstrādāt priekšlikumus elastrošības principu stiprināšanai, līdzsvarojot darba devēju un darbinieku intereses. LM notiek darbs pie priekšlikumu apkopošanas un izvērtēšanas. Lai paātrinātu ar sociāliem partneriem saskaņoto priekšlikumu ieviešanu praksē, tiks izstrādāts likumprojekts "Grozījumi Darba likumā", neizstrādājot informatīvo ziņojumu. Līdz ar to pasākums tiek turpināts Plāna 2012.gadam ietvaros un attiecīgi precizēts - tas paredz izstrādāt grozījumus Darba likumā elastrošības principu stiprināšanai darba tiesiskajās attiecībās, vienlaikus paredzot iekļaut ar sociālajiem partneriem saskaņotus grozījumus par darba līgumu uz noteiktu laiku slēgšanas iespējām un piemaksu izmaksu.

Nepieciešams:

1. izstrādāt grozījumus Darba likumā, paredzot elastrošības principu stiprināšanu darba tiesiskajās attiecībās.

Minētā pasākuma ieviešanas rezultātā iespējams izlīdzināt darbaspēka izmaksas Latvijā, salīdzinoši ar kaimiņvalstīm, kā arī uzlabot Latvijas rādītāju Doing Business indeksā 2012.gadam pie citiem nemainīgiem rādītājiem."

Nemot vērā to, ka priekšlikumi grozījumiem Darba likuma 45.un 68.pantā ir saistīti ar Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plāna 2013.-2014.gadam projekta 9.1.pasākumu un to, ka minētā plāna izpildes koordinēšanas un uzraudzības vadības grupas vadītāji ir Ekonomikas ministrija, tad uzskatām, ka dalībai Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdē par šiem jautājumiem, ir uzaicināmi arī Ekonomikas ministrijas pārstāvji.

2. Savukārt grozījumus Darba likuma 110.pantā (darba līgumu uzteikšanas kārtība arodbiedrības biedram) piedāvāja Latvijas Darba devēju konfederācija.

Savā piedāvājumā Latvijas Darba devēju konfederācija ierosināja izslēgt Darba likuma 110.pantu. Kā pamatojums šādam priekšlikuma tika minēts tas, ka „saskaņot jebkura arodbiedrības biedra atbrīvošanu, kas noteikta 110.pantā, ir nesamērīga prasība pret darba devēju, jo darba devējam tiek liegta iespēja operatīvi reaģēt uz tirgus izmaiņām vai atbrīvot darbiniekus, kam ir pārkāpumi un kas nespēj izpildīt darba devēja prasības. Arodbiedrībai savs lēmums nav jāpamato, līdz ar to tā var noraidīt jebkurus darba devēja argumentus. Arodbiedrība nenes nekādu atbildību par zaudējumu radīšanu darba devējam, ja nepiekrīt atbrīvot darbinieku, kuru nevar ilgāk nodarbināt vai nu tāpēc, ka attiecīgā darba vieta ir likvidēta, vai tāpēc, ka darbinieks darbu veic slikti un rada darba devējam zaudējumus (t.sk. rada sliktu reputāciju). Šī prasība arī nostāda nevienlīdzīgā situācijā tos darbiniekus, kas nav arodbiedrības biedri. Citās Eiropas Savienības valstīs (piemēram, Polijā) ar arodbiedrību jāsaskaņo vēlētu personu atbrīvošana. Tā ir samērīga prasība, ko vajadzētu panākt arī Latvijā. Arodbiedrība var aizstāvēt savu biedru intereses tiesā, ja uzskata, ka atbrīvošana bijusi prettiesiska.”

Papildus informējam, ka par šo jautājumu tika diskutēts ne tikai uzsākot Darba likuma grozījumu projekta izstrādi, bet arī izstrādājot un saskaņojot likumprojektu „Arodbiedrību likums” (VSS-131).

Ievērojot iepriekš minēto, Labklājības ministrija lūdz Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes tuvākās sēdes darba kārtībā ietvert jautājumu par iespējamiem grozījumiem Darba likuma 45., 68. un 110.pantā, jo par šiem jautājumiem nepieciešama sociālo partneru diskusija visaugstākajā līmenī, lai panāktu vienošanos par attiecīgo jautājumu turpmāku virzību.

Nacionālās trīspusējās padomes sēdē par minēto jautājumu ziņos Labklājības ministrijas Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta direktors Māris Badovskis.

Pielikumā: Informācija par sākotnējām grozījumu Darba likuma 45.panta un 68.panta redakcijām un šobrīd spēkā esošajām Darba likuma attiecīgo pantu redakcijām uz 2 lapas.

Ar cieņu,
labklājības ministre



I.Viņķele

Informācija par sākotnējām grozījumu Darba likuma 45.panta un 68.panta redakcijām un šobrīd spēkā esošajām Darba likuma attiecīgo pantu redakcijām:

1. 45.pantā:

aizstāt pirmās daļas pirmajā teikumā vārdu „trim” ar vārdu „pieciem”;

aizstāt pirmās daļas otrajā teikumā skaitli „30” ar skaitli „60”.

2. Izteikt 68.pantu šādā redakcijā:

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

(1) Darbinieks, kas veic virsstundu darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(2) Darbiniekam un darba devējam vienojoties, piemaksas par virsstundu darbu vietā var piešķirt apmaksātu kompensējošo atpūtu citā laikā.

(3) 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.

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

Šobrīd spēkā esošās Darba likuma 45. un 68.panta redakcijas:

45.pants. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš

(1) Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par trim gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus), ja citā likumā nav noteikts cits darba līguma termiņš. Par darba līguma termiņa pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana ar to pašu darba devēju, ja laikposmā no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 30 dienām pēc kārtas.

(2) Terminš, uz kādu noslēgts darba līgums, lai veiktu sezonas rakstura darbu (ieskaitot termiņa pagarinājumus), nevar būt ilgāks par 10 mēnešiem viena gada laikā.

(3) Saskaņā ar šā likuma 44.panta pirmās daļas 3.punktu noslēgtā darba līguma termiņu, ja nepieciešams, var pagarināt, pārsniedzot šā panta pirmajā daļā minēto termiņu. Ja promesošais vai no darba atstādinātais darbinieks kādu apstākļu dēļ neturpina vai nevar turpināt darba tiesiskās attiecības, viņu aizvietojošā darbinieka darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

(4) Ja, beidzoties termiņam, uz kādu noslēgts darba līgums, neviena no pusēm nav pieprasījusi izbeigt darba līgumu un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās, darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 13.10.2005. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

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

(1) Darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai 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.

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

(22.04.2004. likuma redakcijā, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)