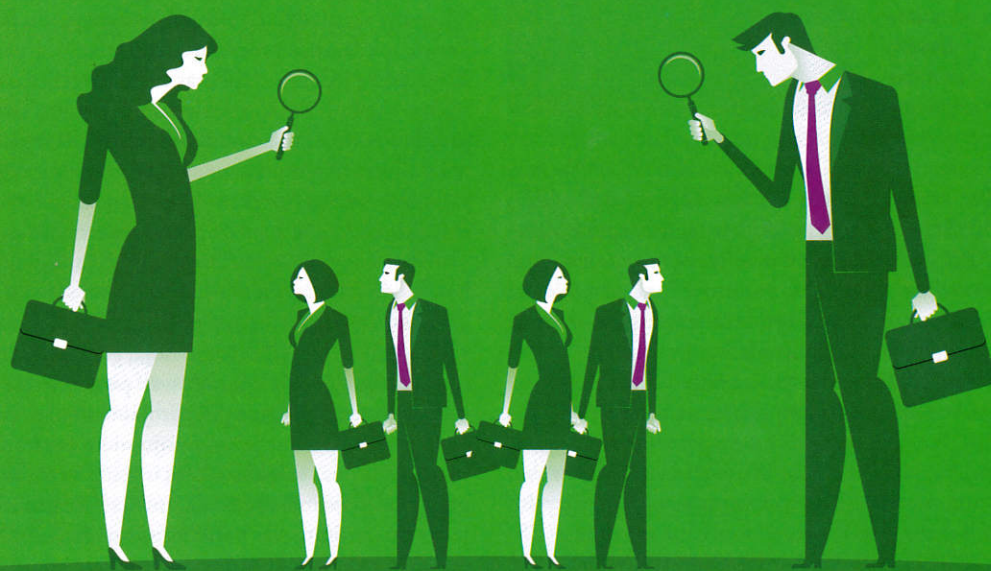


Jaunākās izmaiņas darba tiesisko attiecību regulējumā



JURISTA
PADOMS

Jaunākie grozījumi Darba likumā, kuri Saeimā pieņemti galīgajā lasījumā 2018. gada 1. novembrī un stājas spēkā salīdzinoši nesen – 2018. gada 28. novembrī, satur jaunu regulējumu tādos jautājumos kā obligātās prasības darba sludinājumam, darba devēja tiesības prasīt darbiniekam konkrētas svešvalodas prasmi, arodbiedrības tiesības darba devēja uzteikuma gadījumā un citos.

Darba algas amplitūda darba sludinājumos

Turpmāk darba sludinājumos ir obligāti jānorāda amata darba algas kopējās mēneša vai gada summas bruto vai paredzētā stundas tarifa likmes samaksas amplitūda. Šo grozījumu mērķis bija padarīt skaidrākus „spēles noteikumus”, lai potenciālie amata kandidāti, izlasot darba sludinājumu, būtu informētāki, izlemjot par piedalīšanos atlases procesā. Taču, ņemot vērā konkrēto grozījumu formulējumu, kā arī to, ka darba algas apmērs ir ticis uzskatīts par konfidenciālu informāciju, kas var ietekmēt arī darba devēja konkurētspēju, var rasties šaubas, vai grozījumi savu mērķi sasniegs.

Lai gan saistībā ar šiem grozījumiem masu medijos ir ticis komentēts, ka tie ir „deklaratīvi” un pra-

sa norādīt amplitūdu „indikatīvi”, grozījumu teksts šādu terminoloģiju nelieto, bet gan norāda uz „paredzēto algas/samaksas amplitūdu”. Tomēr nedz pašos grozījumos, nedz izstrādes procesā, nedz anotācijā nav atrodams sīkāks skaidrojums, kritēriji vai vadlīnijas par to, kāda apmēra amplitūdas norādīšana būtu atbilstoša šim Darba likuma noteikumam.

Ir skaidrs, ka darba alga atšķiras, piemēram, atkarībā no darbinieka izglītības, kvalifikācijas un pieredzes, un praksē iespējamās amplitūdas robežas var būtiski atšķirties. Rezultātā darba devējam nav iespējams precīzi paredzēt, cik kvalificēti un pieredzējuši darbinieki kandidēs uz amatu. Nav skaidrs, vai būs kādas juridiskas sekas, ja atlases rezultātā darbinieks un darba devējs vienosies par tādu algu, kura neatbilst darba sludinājumā norādītajai amplitūdai. Formāli likums tādas neparedz.

**Iveta
Ceple,**
zvērīnāta
advokāte,
zvērīnātu
advokātu
birojs
**Ellex
Kļaviņš**



Arodbiedrības iepriekšēja piekrišana darba līguma uzteikumam ir jāprasa tikai gadījumā, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus.

pienākumu izpildei, un jau vispārīgi noteica darba devēja pienākumu pierādīt atšķirīgas attieksmes objektīvu pamatojumu.

Arodbiedrības piekrišana

Praksē bija vērojama situācija, kad darbinieks, nojaušot par tuvojošos darba līguma uzteikumu no darba devēja puses, steidzamā kārtā kļuva par arodbiedrības biedru. Tādējādi darba devējs bija spiests pirms uzteikuma darbiniekam prasīt šīs arodbiedrības piekrišanu. Ar jaunajiem grozījumiem ir noteikts, ka arodbiedrības iepriekšēja piekrišana darba līguma uzteikumam ir jāprasa tikai gadījumā, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus. Tātad arī turpmāk darba devējam pirms darba līguma uzteikuma būs jānoskaidro, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs (izņemot, uzteikumu pārbaudes laikā vai uzteikumu tāpēc, ka darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, vai ir atjaunots darbā darbinieks, vai arī tiek likvidēts darba devējs). Taču papildus būs no darbinieka jāsaņem informācija arī par darbinieka dalības arodbiedrībā ilgumu, lai saņemtu, vai ir nepieciešams saņemt arodbiedrības piekrišanu uzteikumam.

Jaunums ir arī tas, ka, ja uzteikuma pamatā ir darbinieka nespēja veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, ko apliecina ārsta atzinums, vai Darba likumā paredzētais uzteikums pārejošas darbnespējas dēļ, tad darba devējam vairs nav jāsaņem arodbiedrības piekrišana, bet ir tikai iepriekš jāinformē arodbiedrība un jākonsultējas ar to.

Valodas prasmes pieprasīšana

Jaunie grozījumi paredz, ka darba devējam nav tiesību prasīt no darbinieka kādas svešvalodas prasmi, ja tās lietošana neietilpst darba pienākumos. Ir noteikts, ka strīda gadījumā darba devējam ir pienākums pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka valodas prasmi. Jāatzīst, ka šie grozījumi tikai izvērš līdzšinējo regulējumu, kas jau aizliedza darba devējam prasīt no darbinieka tādas prasmes, kuras nebija nepieciešamas darba

Piezīmes vai rājienu pārsūdzēšana

Kā zināms, darbiniekam ir tiesības prasīt piezīmes vai rājienu atcelšanu, iesniedzot sūdzību darba devēja nozīmētajai pilnvarotajai personai viena mēneša laikā no piezīmes vai rājienu izteikšanas dienas. Sūdzība jāizskata un atbilde par pieņemto lēmumu jāsniedz darbiniekam ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas. Saskaņā ar grozījumiem turpmāk gadījumā, ja darba devējs pieņem lēmumu piezīmi vai rājienu neatcelt, darbiniekam būs tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts darba devēja lēmums.

Tāpat ir atrisināta situācija, kad darba devējs likumā noteikto septiņu dienu laikā nesniedz darbiniekam atbildi par savu lēmumu attiecībā uz darbinieka sūdzību par piezīmi vai rājienu atcelšanu. Šādā gadījumā uzskatāms, ka darba devējs piezīmi vai rājienu atcēlis.

Darbinieka uzteikums svarīga iemesla dēļ

Darba likums paredz, ka darbinieks ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, neievērojot likumā noteiktos uzteikuma termiņus, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu likums atzīst katru tādu apstākli, kas, pamatojoties uz ticamības vai taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Svarīgs iemesls ir ģenerālklausula, kuras saturu veido mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuru konkrētizē tiesu prakse. Turpmāk šādā gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu likumā noteiktajā apmērā tikai tad, ja darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs. Savukārt, ja darba devējs apstrīd (iebilst pret) darbinieka norādīto svarīgo iemeslu un nav viņam izmaksājis atlaišanas pabalstu Darba likumā noteiktajā apmērā, darbinieks, kurš uzsauc darba līgumu svarīga iemesla dēļ, var celt tiesā prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu viena mēneša laikā no atlaišanas dienas. B J P

JURISTA
PADOMS

Materiāls tapis
sadarbībā ar

Ellex[®]
Kļaviņš