

vidējā darba alga šobrīd ir mazliet zem 1100 Amerikas Savienoto Valstu (ASV) dolāriem mēnesī, kas ir apmēram par 400 ASV dolāriem mazāk, nekā ir vidējā darba alga pasaulei, t.i., 1480 ASV dolāru. Saldzīnājumam – saskaņā ar laikraksta “BBC” sniegtajiem datiem Ukrainā vidējā mēnešalga ir 686 ASV dolāri, Armēnijā – 471 ASV dolārs, bet Indijā – tikai 295 ASV dolāri. Tādēļ pagaidām, neskatoties uz lēno un sarežģito darba atļauju saņemšanas procesu, gribētāju braukt uz Latviju piepelniņties netrūkst.

DARBINIEKU NOMA

Īslaicīgu darbaspēka pieprasījumu uzņēmušā iespējams kompensēt, nomājot darbiniekus. Tas nozīmē, ka darbinieks pieņems darbā pie darbinieku nomas pakalpojumu sniedzēja, kur saņem darba algu, bet amata pienākumus veic citā uzņēmumā. Šāda prakse gan ir biežāka, aizpildot vakances, kurās nepieciešams kvalificēts darbaspēks, piemēram, informācijas tehnoloģiju un telekomunikāciju jomā, kad darbiniekus nomā noteikta projekta īstenošanai.

Atsevišķos gadījumos darba devēji nomā arī mazkvalificētu darbaspēku, lai kompensētu īslaicīgu darba apjoma pieaugumu, bet tas darba devējam izmaksā nedaudz dārgāk, nekā atrast savus darbiniekus uz noteiktu

laiku. Tomēr darba devējiem var būt izdevīgāk nomāt mazkvalificētu darbaspēku no ārzemēs bāzētas darbinieku nomas kompānijas.

BŪS KOREKCIJAS

Latvijas interneta vietnēs sezonas darbinieku meklē darbam visās ES dalībvalstīs, kur ir brīvas pārvietošanās iespējas, tāpēc Latvijai šajā jomā ir sīva konkurence. Ekonomisti tomēr paredz, ka no Ķīnas atceļojušā vīrusa epidēmija, kas nu jau kļuvusi par pandēmiju, ieviesīs korekcijas ne tikai globālajā ekonomikā, radot jaunu finanšu krīzi, bet arī ietekmēs bezdarba līmeni visā pasaulei, tostarp arī Latvijā.

Latvijas valdībai jādomā, kā ar likumdošanas palīdzību atvieglot mazkvalificētu darbaspēka piesaisti no āzemēm, jo darbaspēks sāk kļūt par deficitā resursu. Mazkvalificēta darbaspēka trūkums ir atrisināms, atceļot prasību maksāt viesstrādniekiem ne mazāk kā Latvijas vidējo atalgojuma līmeni. Ja prasība būtu tāda pati, kā paredzēta pārējiem Latvijas darba tirgus dalībniekiem, t.i., valstī noteiktā minimālā alga, darba devējiem būtu daudz vieglāk nodrošināt uzņēmumam darbaspēku, nemeklējot daļēji likumīgus apkārtceļus darbinieku piesaistei, neļaujot nodokļiem aizplūst uz citām valstīm un tādējādi neradot zaudējumus valstij.

DARBA LĪGUMS PAR SEZONAS DARBU IZPILDI

Tuvojoties vasaras sezonai, aktuālāks kļūst jautājums par sezonas rakstura darbiem un kārtību, kādā var noslēgt darba līgumus ar darbiniekiem par šāda veida darbu izpildi. Protams, katrai sezonai raksturīgi atsevišķi darbu veidu, ko nevar veikt citā laikā, piemēram, tikai rudens-ziemas sezonā nepieciešami kalnu slēpošanas instruktori un tikai vasarā-rudenī jāalgo darbinieki ražas novākšanai. Tomēr jāatzīst, ka tieši vasaras sezonā šis jautājums kļūst īpaši aktuāls.

LIKUMS

Saskaņā ar Darba likuma (DL) 44. panta 1. daļas 1. punktu par vienu no īslaicīgiem darbiem, kura izpildei var slēgt darba līgumu

uz noteiktu laiku, uzskatāmi tieši sezonas rakstura darbi. Jānorāda, ka darba līgumu slēgšana uz noteiktu laiku ir izņēmums no vispārējā principa, ka darba līgumus slēdz uz noteiktu laiku.



IRINA KOSTINA,

ZAB “Ellex Kļaviņš” asociētā partnere, Darba tiesību prakses grupas vadītāja

DL 44. panta 4. daļā paredzēts, ka uz noteiktu laiku noslēgtā darba līgumā norāda tā beigu termiņu vai arī apstākļus, kas liecina par attiecīgā darba pabeigšanu. Senāta Civillietu departaments spriedumā lietā SKC-1618/2012 arī skaidroja: nēmot vērā, ka šajā tiesību normā lietots vārds “vai”, darba devējam nav pienākuma norādīt gan darba līguma termiņu, gan apstākļus, kas liecina par noteiktā darba pabeigšanu.

Sezonas rakstura darbiem iespējami abi varianti – darba devējs var zināt, cik ilgam laikam viņam būs vajadzīgs darbinieks, vai arī tas var būt atkarīgs no apstākļiem (piemēram, cik labvēlīgs laiks ir ražas novākšanai). Ja darba devējs norāda apstākļus, kuriem iestājoties darba tiesiskās attiecības uzskata par izbeigtām, tie jādefinē pietiekami precīzi. Darba devējiem arī būtiski atcerēties, ka tad, ja nav norādīts termiņš, uz kuru līgums noslēgts, vai apstākļi, kuriem iestājoties tas izbeidzas, darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku (DL 44. panta 5. daļa).

DL 45. pantā paredzēts regulējums par uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņiem. Lai gan vispārēji paredzēts, ka šāda veida līgumu termiņš nedrīkst būt ilgāks par pieciem gadiem, uz sezonas rakstura darbiem attiecināms speciālais regulējums. Protī, DL 45. panta 2. daļā noteikts, ka termiņš, uz kādu noslēgts darba līgums, lai veiktu sezonas rakstura darbu (ieskaitot termiņa pagarinājumus), nevar būt ilgāks par 10 mēnešiem viena gada laikā. Tomēr tas nenozīmē, ka darba devējs drīkst visus darba līgumus par sezonas rakstura darbiem slēgt uzreiz uz 10 mēnešiem, jo viņam joprojām ir pienākums izvērtēt, uz cik ilgu laiku darbinieks nepieciešams (piemēram, līgumu par darbu, kas saistīts ar apmeklētāju pieņemšanu un apkalpošanu īpaši aizsargājamās dabas teritorijās laikposmā, kad ir liels apmeklētāju skaits, nevar slēgt uz 10 mēnešiem, jo parasti liels apmeklētāju skaits ir tikai siltajos gada mēnešos).

NOTEIKUMI

Ministru kabineta (MK) noteikumos Nr. 272 “Noteikumi par sezonas rakstura darbiem” paredzēti sezonas rakstura darbi, par kuru veikšanu pieļaujams noslēgt darba

līgumu uz noteiktu laiku. Piemēram, atbilstoši MK noteikumu Nr. 272 2. punktam par sezonas rakstura darbu atzīstama sējumu un stādījumu kopšana, zivkopības audzēšanas cikla sezonas darbu nodrošināšana, zemes ielabošana un hidromelioratīvie darbi, ar dažādām nometnēm saistīta darbība u.c.

MK noteikumos Nr. 272 iekļauto sezonas rakstura darbu saraksts ir izsmeļošs, tādēļ darba devējs nevar to patvalīgi paplašināt pēc saviem ieskatiem. Ja darba devējam nepieciešams darbinieks kādam īslaicīgam darbam, kas nav paredzēts MK noteikumos Nr. 272, viņam jāvērtē citi pamati darba līguma noslēgšanai uz noteiktu laiku, kas paredzēti DL 44. panta 1. daļā, piemēram, gadījuma darbs, kas uzņēmumā parasti netiek veikts, vai pagaidu darbs saistībā ar uzņēmuma darbības apjoma īslaičīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu. Piemēram, nereti uzskata, ka garderobista darba pienākumi atzīstami par sezonas rakstura darbu, tomēr MK noteikumu Nr. 272 2. punktā šāda veida darbs nav paredzēts, tāpēc, visticamāk, tā izpilde būtu atzīstama par darbu, kas uzņēmumā parasti netiek veikts. Jāņem vērā, ka katrs no DL 44. panta 1. daļā paredzētajiem ir atsevišķs, neatkarīgs pamats un ik reizi jāizvērtē, kurš no tiem ir piemērotākais konkrētajai situācijai. Darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku, nav vienlaikus jānorāda vairāki pamati tā noslēgšanai.

Senāta Civillietu departamenta spriedumā lietā SKC-792/2017 skaidrots, ka no MK noteikumu Nr. 272 2. punktā iekļautā uzskaitījuma nepārprotami izriet, ka sezonas rakstura darbs ir darbs, ko iespējams un nepieciešams veikt tikai noteiktā laikā (sezona). Tāpēc, kā norādīts spriedumā, darba līguma slēgšana uz noteiktu laiku par otrā pilota pienākumu izpildi nevar būt pamatota ar DL 44. panta 1. daļas 1. punktu, jo darba devējs nodarbina gaisa kuģa pilotus pastāvīgi visu gadu, proti, ne tikai vasaras, bet arī ziemas sezonā. Turklat darbs civilās aviācijas jomā nav ietverts noteikumos minētajā sezonas rakstura darbu uzskaitījumā, kas izslēdz DL 44. panta 1. daļas 1. punkta attiecināšanu uz nepieciešamību ar darbinieku slēgt līgumu uz noteiktu laiku.

Lai gan jāatzīst, ka MK noteikumos Nr. 272 paredzētais sezonas rakstura darbu saraksts varētu būt novecojis un neatbilstošs mūsdienu uzņēmējdarbības prasībām un to būtu

nepieciešams pārskatīt, darba devējiem, slēdzot darba līgumu par sezonas rakstura darbu izpildi, joprojām ir pienākums rūpīgi izvērtēt, vai konkrētajā gadījumā ir iespējams noslēgt šāda veida līgumu.

DARBA KĀRTĪBA

Tāpat darba devējiem jāņem vērā, ka saskaņā ar DL 44. panta 6. daļu uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, attiecīnāmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku. Tas nozīmē, ka darba devējam ir saistošs DL 7. un 29. pantā noteiktais vienlīdzīgu tiesību princips un atšķirīgas attieksmes aizliegums. Līdz ar to viņam ir pienākums nodrošināt darbiniekiem, kas pilda sezonas rakstura darbus, tādus pašus darba apstākļus kā citiem darbiniekiem. Piemēram, šiem darbiniekiem arī ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvalinājumu saskaņā ar DL 150. panta 3. daļu, proti, darbinieks var prasīt ikgadējā apmaksātā atvalinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus.

Ja atvalinājums piešķirts pilnā apmērā, bet darba tiesiskās attiecības izbeidzamas pēc 10 mēnešu termiņa notecešanas, darba devējam saskaņā ar DL 78. panta 1. daļu ir tiesības ieturēt izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvalinājuma dienām. Savukārt, ja darba līgums par sezonas rakstura darba izpildi noslēgts, piemēram, uz četriem mēnešiem, darbiniekam var piešķirt atvalinājumu tikai tad, ja darba devējs tam piekrīt, bet tas nav viņa obligāts pienākums.

DL 44. panta 7. daļā paredzēts darba devēja pienākums informēt darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, par brīvajām darba vietām uzņēmumā, kurās darbinieku var nodarbināt uz nenoteiktu laiku. Tādēļ, ja ar darbinieku noslēgts līgums par sezonas darbu izpildi, darba devējam ir pienākums viņu informēt par citām vakantām darba vietām, kurās varētu darbinieku nodarbināt. Protī, ja darbinieka kvalifikācija vai pieredze atbilst kādam vakantam amatam darba devēja uzņēmumā, viņam ir pienākums darbinieku par to informēt. Ja darbinieka kvalifikācijai un pieredzei piešķirta amata nav, bet ir cita vakance, tā se-

zonas darbiniekam nav jāpiedāvā. Ir izteikti viedokļi, ka darba devējam arī nav pienākuma informēt darbinieku par vakancēm, uz kurām izsludināta publiska pieteikšanās. Nemot vērā, ka DL nav paredzēta kārtība, kādā darba devējam jāinformē darbinieks par brīvajām darba vietām, ieteicamāk informāciju sniegt rakstveidā, iekļaujot arī vakances, uz kurām izsludināta publiska pieteikšanās.

DARBA LĪGUMA IZBEIGŠANA

DL paredzēts arī speciāls regulējums, kā izbeidzami līgumi par sezonas rakstura darbu. DL 45. panta 4. daļā noteikts: ja, beidzoties termiņam, uz kādu noslēgts darba līgums, neviens no pusēm nav pieprasījis izbeigt darba līgumu un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās, darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku. Īpaši šis regulējums svarīgs tad, ja noteikts nevis konkrēts termiņš, uz kuru noslēgts darba līgums, bet norādīti tikai apstākļi, kuriem iestājoties darba līgums beidzas. Tāpēc darba devējam jākontrolē šāda veida līgums, jo pretējā gadījumā tas tiks uzskatīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku un to varēs izbeigt tikai DL 101. pantā paredzētajos gadījumos un kārtībā.

DL 113. pantā atsevišķi regulēta kārtība uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanai. Kā jau norādīts, ja darba līgumā paredzēts noteikts tā termiņš, pārpratuvi, visticamāk, nevarētu rasties. Savukārt saskaņā ar šī panta 2. daļu, ja darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku, nav paredzēts beigu termiņš, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par gaidāmo darba tiesisko attiecību izbeigšanos ne vēlāk kā divas nedēļas iepriekš. Tiesu praksē gan atzīts, ka paziņošanas kārtības neievērošana nav pamats atzīt darba līgumu par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, jo saskaņā ar DL 45. panta 4. daļu uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku tikai tad, ja, beidzoties termiņam, neviens no pusēm nav pieprasījis darba līguma izbeigšanu un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās (Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā SKC-582). Neeskatos uz šādu tiesu prakses atziņu, darba devējiem, lai izvairītos no pārpratumiem, ieteicams ievērot DL 113. panta 2. daļā paredzēto kārtību. 