

DARBA ATTIECĪBĀS NAV VIENAS PAREIZĀS RECEPTEΣ

LINDA TUNTE

Kad zvērināta advokāte Irina Kostina runā par dažādiem darba tiesību jautājumiem, ir teju neiespējami neieklausīties. Viņa to dara tik harismātiski, enerģiski un saprotami! Un šobrīd par darba tiesību jomu ir tiešām daudz runājamā – gaidām grozījumus Darba likumā, pamazām uzņemam ukraiņu viesstrādniekus, arvien vairāk aizdomājamies par darba attiecību nākotni. Ko par to visu saka Irina?

Kāds ir jūsu noskaņojums šajā laikā, kad visapkārt valda satraukums par notikumiem pasaule?

Šķiet, šobrīd tiešām visi domā par karu Ukrainā, ar to saistītajiem jautājumiem un riskiem – politiskiem, ekonomiskiem, juridiskiem utt. Par to jādomā arī man, to nevar izslēgt. Ja skatāmies no juridiskā viedokļa, jebkura krīze vai satricinājums palielina darbu arī juridiskajā jomā, jo uzreiz ir daudz neskaidru jautājumu, piemēram, kā turpmāk attīstīt uzņēmējdarbību, ja bijusi cieša sadarbība ar Ukrainu, Krieviju vai Baltkrieviju. Tomēr daudzi uzņēmēji arī kļūst piesardzīgāki, mēdz apturēt projektus, tāpēc tas arī mazina darba apmēru juridiskajā jomā.

Primāri gribētos, lai tas viss ātrāk beidzas, lai karadarbību pārtrauktu, lai varētu mierīgi dzīvot tālāk. Bet tikmēr mums vēl ir daudz neskaidru jautājumu, nevaram no tiem izvairīties arī tāpēc, ka esam Krievijas robežvalsts. Ir jāsaprot, ka arī pēc kara beigām pasaule, īpaši Eiropa, vairs nebūs tāda kā agrāk.

Arī Covid-19 sekas sabiedrībā ir joprojām, šo tēmu nedrīkst ignorēt, tas bijis liels izaicinājums. To apliecinā arī nesenais Satversmes tiesas spriedums par tirdzniecības centru slēgšanu, kurā veikali “Domina”, “Jysk” un “Valleta” bija apstrīdējuši noteiktos ierobežojumus un tiesa atzina, ka ierobežojumi tirdzniecības centros esošajiem veikalim, kam varēja nodrošināt atsevišķu ieeju, nebija samērīgi. Tas parāda, cik liels izaicinājums mums visiem bija šī situācija. Iepriekš neviens neko tādu

nebija pieredzējis, bija ātri jāreagē un jārīkojas, tika pieļautas arī kļūdas.

Bet ir arī labās lietas, piemēram, sakārtots attālinātā darba regulējums. Iepriekš visi strādāja uz “pusregulējuma” pamata, daudzus jautājumus risināja pēc izjūtām. Šobrīd, manuprāt, likumu ietvars ir pietiekams, lai varētu organizēt attālināto darbu un darba devējiem būtu skaidrs, kā to noformēt. Par to, kas likumos nav regulēts, puses var savstarpēji vienoties. Arī tas nav slikti. Sakārtošana gan vēl turpinās – arī šobrīd gaidāmie Darba likuma (DL) grozījumi vienā no punktiem paredz, ka darbinieks pats var noteikt savu darba vietu, ja ir tāda vienošanās. Tas ir vēl viens solis pretī attālinātā darba modeļim, vēl viens veids, kā to realizēt.

Ar kādiem jautājumiem šobrīd jūsu birojā vēršas klienti?

Mums turpinās lielākā daļa iesākto vai ikdienas klientu darbu. Neesam novērojuši, ka būtu apturēti kādi būtiski lieli mūsu klientu projekti tieši kara Ukrainā dēļ. Ik pa laikam ir kāds klients no Ukrainas, kurš mēģina biznesu pārorientēt uz Latviju, bet nevar teikt, ka pieprasījums šobrīd būtu ārkārtīgi liels, lai gan, protams, esam gatavi reaģēt un mums Baltijas līmenī ir izveidots t.s. *Ukrainian desk*, kurā iesaistīti mūsu juristi, kas var sniegt palīdzību tieši šajos jautājumos.

Vēl viena interesanta jautājumu grupa ir par Ukrainas pilsoņiem, kas jau līdz šim bijuši nodarbināti Latvijā, taču



Irina Kostina

- SIA "ZAB Ellex Klaviņš" zvērināta advokāte un asociētā partnere, Darba tiesību prakses grupas vadītāja
- Ārvalstu investoru padomes Latvijā Darbaspēka un kvalifikācijas jautājumu grupas vadītāja
- Ieguvusi maģistra grādu gan Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē, gan Rīgas Juridiskajā augstskolā
- Brīvajā laikā labprāt lasa. Viena no mīlākajām grāmatām ir Vizmas Belševicas "Bille"



Jebkura krīze vai satricinājums palielina darbu arī juridiskajā jomā, jo uzreiz ir daudz neskaidru jautājumu

šobrīd atrodas Ukrainā un netiek atpakaļ. Rodas neskaidrības par šo darbinieku statusu, jo DL šādas nianses nav definētas, – tas ir tikai normāli. Piemēram, mums ir klients, pie kura strādā šoferi no Ukrainas, bet pašlaik viņi netiek atpakaļ uz darbu. Šābrīža regulējumā noteikts, ka trešo valstu nodarbinātajiem jāmaksā noteikta apmēra atlīdzība mēnesī un gadā, taču pašlaik nav pamata šiem darbiniekiem maksāt. Darba devējs to var darīt, lai tādējādi paustu atbalstu, taču cik ilgi? Vai šiem cilvēkiem nezudīs tiesības uzturēties Latvijā? Sāk parādīties klienti, kas ir gatavi nodarbināt bēgļus no Ukrainas, tādēļ nepieciešams

pārzināt jauno regulējumu šādu cilvēku nodarbināšanai. Tie šobrīd ir būtiskākie jautājumi migrācijas un darba tiesību jomā.

Kā šādās situācijās mainās likumu spēks kopumā? Vai apstākļos, kad ir karš, likumu nozīme nemazinās?

Protams, šī ir *force majeure* situācija jeb ārkārtēji apstākļi, kad daudzus līgumus nav iespējams pildīt un to atzīst par attaisnojošu iemeslu. Arī Covid-19 pandēmijas laikā, kad bija spēkā dažādi Ministru kabineta noteiktie ierobežojumi, uz daļu līgumu

bija attiecināma ārkārtējo apstākļu atruna.

Kopumā aplūkojot karu un likumu nozīmi tajā, bez šaubām, rodas grūtības arī ievērot likumus – drīzāk gan kontrolēt to ievērošanu. Turklat acīmredzot atsevišķiem cilvēkiem rodas nesodāmības izjūta, tāpēc kara laikā ir arī daudz noziedzīgu nodarījumu, kas nav saistīti tieši ar pašu karadarbību. Negribu piekrist apgalvojumam, ka likumu nozīme mazinās. Es pat teiku, ka tā palieeinās, tikai ir jautājums, cik ātri un efektīvi var nodrošināt to ievērošanu, kā garantēt, lai kara noziegumi nepaliekt nesodīti.

Vai karš kopumā sabiedrībā nemazina ticību taisnīgumam un godīgumam?

Jā, tas ir satricinājums visam, arī taisnīgumam un godīgumam. Bet šobrīd izskatās, ka vislielākais satricinājums ir starptautiskajām organizācijām – Apvienoto Nāciju Organizācijai (ANO), NATO u.c. –, kā arī starptautiskajiem mehānismiem, teiksim, kā var saukt pie atbildības cilvēkus, kas pārkāpj cilvēktiesības. Piemēram, runājot par Putinu, daudzi starptautisko tiesību eksperti atzinuši, ka būtu ļoti grūti viņu tiesāt Hāgā (red. piez. – ANO Starptautiskajā tiesā), jo viņam tur jāatrodas fiziski, jābūt klātesošam. Ir pierādījies, ka starptautiskie mehānismi valstu un to atbildīgo cilvēku saukšanai pie atbildības ir ļoti formāli, grūti izpildāmi un smagnēji. Sanāk, ka starptautiskā sabiedrība nevar tik ātri un efektīvi reaģēt. Pozitīvi, ka tik ātri reaģēja un pieņema lēmumus par sankcijām, bet kopumā juristi secinājuši, ka pietiekami efektīvu risinājumu šādiem gadījumiem nav.

Jau sen runājām, ka Latvijā vairāk jāpiesaista trešo valstu darbaspēks. Nu šāda iespēja ir, jo mūsu valstī nokļūst Ukrainas bēgļi, kas, iespējams, te meklēs arī darbu.

Jāsprot, ka ne visi ukraiņi, kas te ieradušies kā bēgļi, ir potenciālais darbaspēks. Ir daudz bērnu, sirmgalvju, jauno māmiņu. Procentuāli šobrīd grūti pateikt, cik liela daļa no viņiem būs gatavi un varēs strādāt. Turklat jāņem vērā, ka viņi te ir, ļoti cerams, uz neilgu laiku. Tāpēc ukraiņu bēglus nevar vērtēt kā trūkstošo darbaspēku, par ko jau gadiem runā uzņēmēji.

Vai kopumā mūsu darba tirgum šo cilvēku ienākšana varētu būt laba ziņa?

Kopumā, protams, šāds cilvēku pieplūdums darba devējiem ir interesants. Man nav šaubu, ka daudzi atbraukušie dabūs darbu. Es jau diezgan ilgi esmu Ārvalstu investoru padomes Darbaspēka jautājumu grupas vadītāja, un tur jau ļoti sen runā

par būtiskām problēmām trešo valstu darbaspēka piesaistē. Likumi ir pārāk novecojuši, arī valsts politika šajā jautājumā ir diezgan konservatīva, ar ko reizēm paši šaujam sev kājās, jo regulējums nav pietiekami elastīgs un draudzīgs darba devējiem. Gribu gan paslavēt Saeimu, ka tik operatīvi tika pieņemts Ukrainas civiliedzīvotāju atbalsta likums.

Ātri pieņemtie likumi gan ne vienmēr ir kvalitatīvi.

Šādās situācijās ir normāli, ka ātri pieņemtiem likumiem vai citām tiesību normām nereti nepieciešami arī grozījumi vai precīzējumi. Tas tikai liecina, ka pielāgojamies situācijām. Jā, dažreiz sabiedrībā dzirdama negatīva attieksme pret to, ka tikko pieņemtus likumus jau groza, bet ārkārtēju situāciju laikā tas nav nekas slikts, tas ir normāli. Mēs visi esam tikai cilvēki un varam kļūdīties, ir labi, ja kļūdas atzīstam un novēršam. Protams, šo es saku tikai par ārkārtējām situācijām, tas nekādā ziņā nav attiecīnāms uz ik-dienas situācijām un tiesību normām, kas sagatavotas parastā likumdošanas procesā un kam tāpēc jābūt pārdomātām un sakārtotām. Piemēram, Ukrainas civiliedzīvotāju atbalsta likumā ātri veikti grozījumi, paredzot, ka ukraiņi var sākt strādāt, vēl pirms ieguvuši vīzu. Tas ir vērtīgi. Latvijas uzņēmēji uz laiku varēs aizpildīt “robus” darbaspēka jomā, jo iebrauc gan augsti kvalificēts, gan arī zemāk kvalificēts darbaspēks.

Vai latviešu strādājošajiem nav pamata satraukumam? Iespējams, ukraiņi mūs kādās jomās izkonkurēs, iespējams, samazināsies algas.

Domāju, ka ne. Ukraiņiem diemžēl ir viens liels mīnuss – viņiem nav latviešu valodas zināšanu, tāpēc liela daļa darbu nav vai nebūs pieejami, kamēr latviešu valoda nav apgūta vismaz minimālā līmenī. Neuzskatu, ka notiks izkonkurēšana, turklāt, kā jau minēju, mēs nevaram uztvert kara bēglus kā pastāvīgu darbaspēka avotu, jo viņi, cerams, drīzumā varēs atgriezties

savās mājās. Arī algu ziņā – algas nosaka pieprasījums un piedāvājums. Ja valstī dzīves dārdzība tikai palielinās, darba devējiem uz to jāreagē un jāpalielina arī algas. Tāpat arī ukraiņu pieplūdums nav tik liels, lai varam atļauties teikt, ka tagad mums vairumā pieejams “lētais” darbaspēks, tāpēc vietējos darbiniekus vairs nevajag. Satraukumam nav pamata.

Ukrainas kara laikā un arī citkārt zinu, ka advokāti piedāvā *pro bono* palīdzību. Citās nozarēs tik izteiki nekas tāds nenotiek. Vai tas ir veids, kā sevi reklamēt, vai tomēr izteiktā juristu taisnīguma apzināja?

Domāju, ka arī citās nozarēs tas notiek, piemēram, medicīnā, bet, ja runājam par juristiem, jā, sniegt atbalstu tieši šādā formā tiešām vairāk raksturīgs advokātu birojiem, un es teiktu, ka tas saistīts ar misijas un taisnīguma izjūtu. Ja redzam situācijas, kas ir klajā pretrunā likumiem, un jautājumam ir arī sabiedriskā nozīme, ir grūti klusēt un esam gatavi palīdzēt arī bez maksas.

Jau minējāt, ka darbojaties arī Ārvalstu investoru padomē. Vai šobrīd tās darbs nav nedaudz nobremzējies? Galu galā ekonomikā ir nosacīts nogaidīšanas periods.

Nē, nekas nav apstājies, jo ir daudz investoru, kas jau līdz šim darbojušies Latvijā, – būtiska daļa lielāko uzņēmumu ir ar ārvalstu kapitālu, līdz ar to darbs turpinās. Ir vairākas aktuālas tēmas, par ko šobrīd runājam padomē saistībā ar darbaspēka aspektiem. Pirmā ir darbaspēka pieejamība un kvalifikācija – arī Covid-19 laiks parādīja, ka cilvēkiem ir grūti īsā laikā pārorientēties, iegūt jaunas zināšanas. Cilvēkiem jebkurā vecumā jānodrošina iespējas pārkvalificēties un turpināt darba gaitas, tas ir svarīgi ekonomikas attīstībai. Savukārt valsts interesēs ir nodrošināt kvalitatīvas mācību iespējas, kas arī atbilst darba tirgus prasībām.

Tāpat pandēmijas laikā aktualizējās jau tā būtiskas problēmas darbnespējas



lapu izsniegšanā. Nereti darbinieki var šīs lapas saņemt ne tikai tad, ja ir veselības problēmas, bet arī situācijās, kad mēģina izvairīties no kādām nepatīkamām situācijām darbā. Tas nav normāli, jo darba devējiem nav jāmaksā par šādām situācijām. Diemžēl arī Veselības inspekcijas kapacitāte un pilnvaras nav pietiekamas, lai efektīvāk risinātu šos jautājumus. Kad stājās spēkā prasība par vakcināciju darbam klātienē, daudzu uzņēmumu darbinieki cits pēc cita saņēma darbnespējas lapas, atsevišķos uzņēmumos šo darbinieku skaits bija mērāms simtos. Tāpēc neviens mani nepārliecinās, ka ar lapu izsniegšanu šobrīd viss ir kārtībā.

Un trešā ārvalstu investoriem aktuālā tēma ir DL elastība un atbilstība mūsdienu prasībām. Cik ātri darba

devējiem ir iespējams reaģēt uz izmaiņām ekonomiskajā situācijā? Arī Covid-19 pandēmija parādīja, ka DL nereti ir pārāk birokrātisks. Ir jāvar vairāk izmantot elektroniskus dokumentus, e-pastos vienkāršāk nosūtīt dažādus dokumentus darbiniekiem, tam nevajadzētu būt kaut kam, kas prasa speciālas vienošanās un atrunas. Pozitīvi, ka DL top grozījumi, bet daudzas lietas tajos tomēr nav līdz galam pārdomātās.

Kas no šiem grozījumiem jums šķiet nepareizs un nevajadzīgs?

Varbūt pat ne nepareizs un nevajadzīgs, taču ir jautājumi, par ko var rasties neskaidrības. Vairāki punkti ieviesti ar mērķi uzlabot ģimenes un darba

Likumos kritērijiem jābūt skaidriem, tos jāvar attiecināt uz dažādām situācijām

dzīves līdzsvaru, kas ir ļoti labi. Bet, ja paredzēts noteikums, ka darbinieks var prasīt bērna kopšanas atvaļinājuma elastīgu izmantošanu, tad tas potenciāli rada daudz neskaidrību starp darba devējiem un darbiniekiem. Pēc kādiem kritērijiem darba devējs izvērtēs, vai konkrētajā brīdī tiešām jāpiešķir bērnu kopšanas atvaļinājums elastīgākā veidā un vai darba devējs drīkst tam nepiekrist? Grozījumos ierakstīts, ka darbinieks varēs lūgt izmantot atvaļinājumu, piemēram, katrai otro nedēļu. Iespējams, kādam darba devējam tas ir pilnīgi pieņemami, bet citam būtiski ietekmē darbu plānošanu. Līdz ar to pastāv riski, kā to visu varēs izpildīt praksē.

Grozījumos ir arī punkts par darba grafikiem, paredzot, ka darba devējiem jāsniedz informāciju par

nolīgto darba laiku, to, kādā laikā darbinieks var veikt darbu vai viņam būtu pienākums veikt darbu, un par minimālo paziņošanas laiku pirms darba uzsākšanas vai tā atsaukuma. Darba grafiki visbiežāk ir summētā darba gadījumā, kur varētu būt sarežģīti norādīt tieši garantēto apmaksāto darba laiku mēneša ietvarā, ja pārskata periods ir ilgāks nekā mēnesis. Tāpat ir mulsinošs priekšlikums par darbinieka, kura darba laiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams, tiesībām pēc pārbaudes laika beigām prasīt darba devējam pārcelt viņu darbā, kur darba grafiks ir pilnībā vai lielākoties paredzams, ja uzņēmumā ir šāda iespēja un darbinieks pie darba devēja nepārtraukti nodarbināts vismaz sešus mēnešus. Pirmkārt, nav skaidrs, kā var izšķirt "ielākoties" neparedzamu un paredzamu darba grafiku, otrkārt, kāpēc uzskatīts, ka šāda veida darba organizācija ir kaut kāds izņēmums un visiem būtu jāstrādā tikai ar pilnībā paredzamiem darba grafkiem.

Grozījumos par atvaļinājumu bērna tēvam noteikts, ka gadījumos, kad bērna tēvs nav zināms, atvaļinājumu var piešķirt kādam citam cilvēkam, kurš mātei var palīdzēt aprūpēt bērnu. Protams, šāda opcija ir apsveicama, bet arī šeit kritēriji nav pietiekami skaidri definēti. Nav saprotams, kā šo cilvēku varēs noteikt, proti, vai anotācijā minētais, ka bērna māte varētu sagatavot iesniegumu vai uzrādīt bērna dzimšanas apliecību, būtu pietiekams, un kā novērst ļaunprātīgas izmantošanas riskus?

Man kā juristei laikam jāpriecājas, ka likumā ir "robi" vai kādas neskaidrības, jo tas radīs strīdus un būs darbs, bet, nopietni runājot, daudzās neskaidrības radīs grūtības visām pusesmē. Likumos kritērijiem jābūt skaidriem, tos jāvar attiecināt uz dažādām situācijām. Manuprāt, likumprojekts varētu būt labāk izstrādāts.

Vai grozījumos ir arī kas labs?

Protams! Piemēram, bērna tēvam turpmāk atvaļinājums pēc bērna pie-dzimšanas būs nevis 10 kalendārās

dienas, bet 10 darbdienas, un tas būs jāizmanto nevis divu, bet gan sešu nedēļu laikā. Tāpat pozitīvs ir jau pieminētais – pusēm vienojoties, darbinieki paši varēs noteikt savu darba vietu. Arī prasība par noteiktas informācijas sniegšanu par komandējumu un tā norisi nav slikta, jo praksē novērots, ka darba devēji bieži grēko gan ar informācijas laikus sniegšanu, gan tās skaidrību.

Personāla speciālisti tik daudz runā par elastību un darbinieku brīvību. Kā to ielikt darba devēja rāmjos? Kā sasniegt kopējos uzņēmuma mērķus, ja darbiniekiem ir tik liela brīvība?

Tas ir liels izaicinājums darba devējiem un personāla speciālistiem. Es apbrīnoju, kā viņi spēj ar to visu tikt galā. Bet kopumā domāju, ka elastība nav nekas slikts, jo ir labi, ja var pie-lāgot darba vidi. Gan DL, gan Darba aizsardzības likumā jau šobrīd pare-dzēts pietiekami kvalitatīvs pamats ne tikai attālinātajam darbam, bet arī elastīgam darba laikam. Savukārt viss pārējais, domājams, atkarīgs no darba devēja un personāla speciālistu ieinteresētības un prasmes motivēt darbiniekus. Un, protams, tas, ka darbiniekiem ir elastīgāks darba laiks vai vēl kādi darba organizācijas elastības aspekti, nenozīmē, ka darba devējs atbrīvots no darba laika uzskaites, pienākuma skaidri definēt mērķus un uzraudzīt darba izpildi.

Situācija darba tirgū ir ļoti atšķiri-ga – ir godprātīgie darba devēji, un ir arī tādi, kas uzskata, ka likumi nav rakstīti viņiem.

Piekritu. "Ellex Kļaviņš" birojā strādājam ar Latvijas vadošajiem uzņēmumiem. Tie sadarbojas ar juristiem un darbā ļoti cenšas ievērot likumus, rūpējas par darbiniekiem. Līdz ar to mana darba tirgus izpratne lielākoties veidojas caur šo prizmu. Taču, piemēram, man ir kursabiedrs Kaspars Rācenājs, kas vairāk darbojas arod biedrību lauciņā un bieži pārstātieši darbiniekus. Viņš mani ik pa laikam pārsteidz, jo situāciju redz no

otras puses. Kad viņš dalās ar savu pieredzi, es ieraugu pilnīgi citu ainu, ar cita veida darba devējiem. Bet kopumā domāju, ka negodprātīgo darba devēju klūst arvien mazāk, viņiem ir jāmainās.

Pastāstiet nedaudz par sevi! Kāpēc esat izvēlējusies advokātes profesiju?

Pārsteidzoši, bet man nav līdz galam skaidras atbildes, jo nevaru teikt, ka par šo profesiju esmu sapnojusi jau kopš bērnības. Kad pabeidzu vidus-skolu, man bija grūta izvēle starp juridiskajām un medicīnas studijām. Iestājeksāmenus kārtoju un izturēju abās šajās jomās, tomēr galu galā izvēlējos studēt Latvijas Universi-tātes Juridiskajā fakultātē. Trešajā kursā nonācu savā pirmajā darbavie-tā – kādā advokātu birojā. Iepriekš biju domājusi, ka būšu prokurore, bet tobrīd sapratu, ka man patīk darbs advokātu birojā, jūtos tur labi. Vēlāk nokļuvu "Ellex Kļaviņš", sākumā biju strīdu risināšanas grupā, taču kādā brīdī birojā trūka darba tiesību ekspertu – tā es kaut kā dabiski pār-gāju uz šo jomu. Paralēli gan jo-projām darbojos ar strīdu risināšanu un reizēm iesaistos arī dažās nodokļu un kommerc tiesību lietās, taču pamatā tās ir darba tiesības.

Kuros brīžos jums ir īpašs prieks, ka esat šajā profesijā?

Patiesībā prieks ir katru reizi, kad tiek sakārtoti kādi jautājumi, lai gan, protams, ir lietas, kas paliek atmiņā ilgi. Pirmā nāk prātā "Re:Baltica" lieta – viņi bija publicējuši rakstu saistībā ar Magnītska lietu par neliku-mīgi iegūtas naudas legalizēšanas mehānismu, rakstā pieminot arī vienu fizisku un vienu juridisku personu, kuras vēlāk viņus iesūdzēja tiesā par goda un cieņas aizskārumu. Interesanti, ka lietā piesaistījām kā ekspertu arī psihologu, kurš analizēja, kā var tikt uztverts rakstītais. Mēs šo lietu uzvarējām, bija laba sajūta. Arī tagad gaidu spriedumu kādā ļoti interesan-tā lietā par valdes locekļu atbildību maksātnespējas procesā. ☺



lapu izsniegšanā. Nereti darbinieki var šīs lapas saņemt ne tikai tad, ja ir veselības problēmas, bet arī situācijās, kad mēģina izvairīties no kādām nepatikamām situācijām darbā. Tas nav normāli, jo darba devējiem nav jāmaksā par šādām situācijām. Diemžēl arī Veselības inspekcijas kapacitāte un pilnvaras nav pietiekamas, lai efektīvāk risinātu šos jautājumus. Kad stājās spēkā prasība par vakcināciju darbam klātienē, daudzu uzņēmumu darbinieki cits pēc cita saņēma darbnespējas lapas, atsevišķos uzņēmumos šo darbinieku skaits bija mērāms simtos. Tāpēc neviens mani nepārliecinās, ka ar lapu izsniegšanu šobrīd viss ir kārtībā.

Un trešā ārvalstu investoriem aktuālā tēma ir DL elastība un atbilstība mūsdieniprasībām. Cik ātri darba

devējiem ir iespējams reaģēt uz izmaiņām ekonomiskajā situācijā? Arī Covid-19 pandēmija parādīja, ka DL nereti ir pārāk birokārtisks. Ir jāvar vairāk izmantot elektroniskus dokumentus, e-pastos vienkāršāk nosūtīt dažādus dokumentus darbiniekiem, tam nevajadzētu būt kaut kam, kas prasa speciālas vienošanās un atrunas. Pozitīvi, ka DL top grozījumi, bet daudzas lietas tajos tomēr nav līdz galam pārdomātas.

Kas no šiem grozījumiem jums šķiet nepareizs un nevajadzīgs?

Varbūt pat ne nepareizs un nevajadzīgs, taču ir jautājumi, par ko var rasties neskaidrības. Vairāki punkti ieviesti ar mērķi uzlabot ģimenes un darba

Likumos kritērijiem jābūt skaidriem, tos jāvar attiecināt uz dažādām situācijām

dzīves līdzsvaru, kas ir ļoti labi. Bet, ja paredzēts noteikums, ka darbinieks var prasīt bērna kopšanas atvalinājuma elastīgu izmantošanu, tad tas potenciāli rada daudz neskaidrību starp darba devējiem un darbiniekiem. Pēc kādiem kritērijiem darba devējs izvērtēs, vai konkrētajā brīdī tiešām jāpiešķir bērnu kopšanas atvalinājums elastīgākā veidā un vai darba devējs drīkst tam nepiekrist? Grozījumos ierakstīts, ka darbinieks varēs lūgt izmantot atvalinājumu, piemēram, katrai otro nedēļu. Iespējams, kādam darba devējam tas ir pilnīgi pieņemami, bet citam būtiski ieteikmē darbu plānošanu. Līdz ar to pastāv riski, kā to visu varēs izpildīt praksē.

Grozījumos ir arī punkts par darba grafikiem, paredzot, ka darba devējiem jāsniedz informācija par

nolīgto darba laiku, to, kādā laikā darbinieks var veikt darbu vai viņam būtu pienākums veikt darbu, un par minimālo paziņošanas laiku pirms darba uzsākšanas vai tā atsaukuma. Darba grafiki visbiežāk ir summētā darba gadījumā, kur varētu būt sarežģīti norādīt tieši garantēto apmaksāto darba laiku mēneša ietvarā, ja pārskata periods ir ilgāks nekā mēnesis. Tāpat ir mulsinošs priekšlikums par darbinieka, kura darba laiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams, tiesībām pēc pārbaudes laika beigām prasīt darba devējam pārcelt viņu darbā, kur darba grafiks ir pilnībā vai lielākoties paredzams, ja uzņēmumā ir šāda iespēja un darbinieks pie darba devēja nepārtraukti nodarbināts vismaz sešus mēnešus. Pirmkārt, nav skaidrs, kā var izšķirt "ielākoties" neparedzamu un paredzamu darba grafiku, otrkārt, kāpēc uzskatīts, ka šāda veida darba organizācija ir kaut kāds izņēmums un visiem būtu jāstrādā tikai ar pilnībā paredzamiem darba grafikiem.

Grozījumos par atvaļinājumu bērna tēvam noteikts, ka gadījumos, kad bērna tēvs nav zināms, atvaļinājumu var piešķirt kādam citam cilvēkam, kurš mātei var palīdzēt aprūpēt bērnu. Protams, šāda opcija ir apsveicama, bet arī šeit kritēriji nav pietiekami skaidri definēti. Nav saprotams, kā šo cilvēku varēs noteikt, proti, vai anotācijā minētais, ka bērna māte varētu sagatavot iesniegumu vai uzrādīt bērna dzimšanas apliecību, būtu pietiekams, un kā novērst ļaunprātīgas izmantošanas riskus?

Man kā juristei laikam jāpriečājas, ka likumā ir "robi" vai kādas neskaidrības, jo tas radīs strīdus un būs darbs, bet, nopietni runājot, daudzās neskaidrības radīs grūtības visām pusesmēm. Likumos kritērijiem jābūt skaidriem, tos jāvar attiecināt uz dažādām situācijām. Manuprāt, likumprojekts varētu būt labāk izstrādāts.

Vai grozījumos ir arī kas labs?

Protams! Piemēram, bērna tēvam turpmāk atvaļinājums pēc bērna piedzīšanas būs nevis 10 kalendārās

dienas, bet 10 darbdienas, un tas būs jāizmanto nevis divu, bet gan sešu nedēļu laikā. Tāpat pozitīvs ir jau pieminētais – pusēm vienojoties, darbinieki paši varēs noteikt savu darba vietu. Arī prasība par noteiktas informācijas sniegšanu par komandējumu un tā norisi nav slikta, jo praksē novērots, ka darba devēji bieži grēko gan ar informācijas laikus sniegšanu, gan tās skaidrību.

Personāla speciālisti tik daudz runā par elastību un darbinieku brīvību. Kā to ielikt darba devēja rāmjos? Kā sasniegt kopējos uzņēmuma mērķus, ja darbiniekiem ir tik liela brīvība?

Tas ir liels izaicinājums darba devējiem un personāla speciālistiem. Es apbrīnoju, kā viņi spēj ar to visu tikt galā. Bet kopumā domāju, ka elastība nav nekas slikts, jo ir labi, ja var pieļāgot darba vidi. Gan DL, gan Darba aizsardzības likumā jau šobrīd paredzēts pietiekami kvalitatīvs pamats ne tikai attālinātajam darbam, bet arī elastīgam darba laikam. Savukārt viss pārējais, domājams, atkarīgs no darba devēja un personāla speciālistu ieinteresētības un prasmes motivēt darbiniekus. Un, protams, tas, ka darbiniekiem ir elastīgāks darba laiks vai vēl kādi darba organizācijas elastības aspekti, nenozīmē, ka darba devējs atbrīvots no darba laika uzskaites, pienākuma skaidri definēt mērķus un uzraudzīt darba izpildi.

Situācija darba tirgū ir ļoti atšķirīga – ir godprātīgie darba devēji, un ir arī tādi, kas uzskata, ka likumi nav rakstīti viņiem.

Piekritu. "Ellex Kļaviņš" birojā strādājam ar Latvijas vadošajiem uzņēmumiem. Tie sadarbojas ar juristiem un darbā ļoti cenšas ievērot likumus, rūpējas par darbiniekiem. Līdz ar to mana darba tirgus izpratne lielākoties veidojas caur šo prizmu. Taču, piemēram, man ir kursabiedrs Kaspars Rācenājs, kas vairāk darbojas arodbiedrību lauciņā un bieži pārstāv tieši darbiniekus. Viņš mani ik pa laikam pārsteidz, jo situāciju redz no

otras puses. Kad viņš dalās ar savu pieredzi, es ieraugu pilnīgi citu ainu, ar cita veida darba devējiem. Bet kopumā domāju, ka negodprātīgo darba devēju kļūst arvien mazāk, viņiem ir jāmainās.

Pastāstiet nedaudz par sevi! Kāpēc esat izvēlējies advokātes profesiju?

Pārsteidzoši, bet man nav līdz galam skaidras atbildes, jo nevaru teikt, ka par šo profesiju esmu sapņojusi jau kopš bērnības. Kad pabeidzu vidusskolu, man bija grūta izvēle starp juridiskajām un medicīnas studijām. Iestājeksāmenus kārtoju un izturēju abās šajās jomās, tomēr galu galā izvēlējos studēt Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē. Trešajā kursā nonācu savā pirmajā darbavietā – kādā advokātu birojā. Iepriekš biju domājusi, ka būšu prokurore, bet tobrīd sapratu, ka man pafīk darbs advokātu birojā, jūtos tur labi. Vēlāk nokļuvu "Ellex Kļaviņš", sākumā biju strīdu risināšanas grupā, taču kādā brīdī birojā trūka darba tiesību ekspertu – tā es kaut kā dabiski pārgāju uz šo jomu. Paralēli gan projām darbojos ar strīdu risināšanu un reizēm iesaistos arī dažās nodokļu un komerctiesību lietās, taču pamatā tās ir darba tiesības.

Kuros brīžos jums ir īpašs prieks, ka esat šajā profesijā?

Patiesībā prieks ir katru reizi, kad tiek sakārtoti kādi jautājumi, lai gan, protams, ir lietas, kas paliek atmiņā ilgi. Pirmā nāk prātā "Re:Baltica" lieta – viņi bija publicējuši rakstu saistībā ar Magņitska lietu par neliķumīgiem iegūtām naudas legalizēšanas mehānismu, rakstā pieminot arī vienu fizisku un vienu juridisku personu, kuras vēlāk viņus iesūdzēja tiesā par goda un cieņas aizskārumu. Interesanti, ka lietā piesaistījām kā ekspertu arī psihologu, kurš analizēja, kā var tikt uztverts rakstītais. Mēs šo lietu uzvarējām, bija laba sajūta. Arī tagad gaidu spriedumu kādā ļoti interesantā lietā par valdes locekļu atbildību maksātnespējas procesā. ☺