



2015. gada 24. septembrī

Viedokļa ziņojums par darbaspēka pieejamību un kvalitāti

1. Kopsavilkums

Darbaspēka piedāvājuma sarukums Latvijā (prasmju zuduma, novecošanās, zemās dzimstības un emigrācijas dēļ) apvienojumā ar administratīvi teritoriālo vienību sadrumstalotību un finansiālajām grūtībām radīs draudus valsts spējai piesaistīt investīcijas un radīt ilgtspējīgas un labi apmaksātas darba vietas. Pastāvīgi turpinoties emigrācijai no finansiāli mazāk attīstītajiem reģioniem, ir radies apburtais loks, kas vājina arī pašlaik spēcīgākos centrus.

Nesen veiktais ĀIPL pētījums tās biedru vidū atklāj arvien pieaugošu plaisu starp darba spēka piedāvājumu un pieprasījumu; lielākā daļai uzņēmumu tuvāko 3-5 gadu laikā prognozē nepieciešamā darbaspēka trūkumu, un tam būs negatīva ietekme uz uzņēmuma darbības rezultātiem. Pastāv arī bažas par darbaspēka kvalitāti, tai skaitā – par sociālo kompetenču zemo attīstības līmeni.

Lai mazinātu minēto faktoru negatīvās sekas, mēs ierosinām koncentrēties uz izglītības reformu un inovāciju veicināšanu, kā arī izstrādāt pārdomātu imigrācijas politiku. Esam arī formulējuši sarakstu ar priekšlikumiem tiesiskā regulējuma izmaiņām attiecībā uz jautājumiem, kas saistīti ar darbaspēku (I pielikums).

2. Rekomendācijas

Ir vairākas jomas, kurās valdībai un parlamentam Latvijā būtu jādarbojas, lai apturētu / palēninātu minētās tendences un palīdzētu Latvijas ekonomikai, sabiedrībai un uzņēmējiem veidot pamatu ilgtspējīgākai attīstībai. Mēs domājam, ka svarīgākie darbības virzieni ir:

- 1) Saimnieciskās darbības centralizācija;
- 2) Izglītības reforma un inovāciju veicināšana, izmantojot internacionalizāciju, sadarbību un individualizāciju (sīkāk – viedokļa ziņojumā par izglītības reformu);
- 3) Produktīvas darba dzīves pagarināšana;
- 4) Vieda imigrācijas politika;
- 5) Ar darbaspēku saistītā tiesiskā regulējuma uzlabošana (I pielikums).

3. Rekomendāciju pamatojums

Nesen veiktais ĀIPL pētījums atklāj arvien pieaugošu plaisu starp kvalificēta (un arī nekvalificēta) darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu, it īpaši – darbaspēka ar informācijas un

komunikāciju tehnoloģiju (IKT) un inženiertehniskajām prasmēm. Vairāk nekā 85% no aptaujas dalībniekiem saskata pieaugošu nepieciešamā darbaspēka trūkumu tuvāko 3-5 gadu laikā; 44% respondentu prognozē, ka tas radīs būtisku negatīvu ietekmi uz viņu uzņēmējdarbības rādītājiem.

Aptauja atklāj, ka lielākais iztrūkums paredzams amatos, kas pilda inženiertehniskos (33%), IKT (24%), produktu izstrādes / pētniecības un attīstības (12%) un klientu apkalpošanas (12%) uzdevumus. Lielākā daļa (67%) aptaujāto arī uzsver, ka palielinās pieprasījums pēc tehniskam kompetencēm, kas saistītas ar IT un ar inženierzinātnēm, kā arī pieaug problēmas, ko rada sociālo kompetenču (komunikāciju, starppersonu attiecību, kultūras izpratnes u.c.) zemais attīstības līmenis jaunajā paaudzē, kas ienāk darba tirgū.

Iegūtie dati liek secināt: par spīti tam, ka izglītības reforma Latvijā ir bijusi sabiedrības uzmanības lokā un valdības darba kārtībā jau daudzus gadus, un ir tikušas ieviestas izmaiņas, šie centieni acīmredzot nav bijuši pietiekami. Latvijas izglītības sistēmas modernizācijai un optimizācijai, ar to domājot gan kvalitāti, gan apjomu, ir izšķiroša ietekme uz valsts ekonomikas konkurētspējas un ilgtspējas attīstību gan īstermiņā, gan ilgtermiņā, un tādējādi arī – uz sociālo stabilitāti mūsu valstī.

Mūsu biedri arī norāda uz nepieciešamību veikt izmaiņas un uzlabojumus tiesiskajā regulējumā, kas attiecas uz darba tiesību aktiem un darbaspēka / ražošanas attiecību noteikumiem, jo ir jomas, kurās specifiski trūkumi noteikumos vai novecojis tiesiskais regulējums mazina mūsu uzņēmumu konkurētspēju un rada plašu finansiālo un administratīvo slogu darba devējiem un investoriem (skat. I pielikumu).

- 1) Saimnieciskās darbības centralizācija – cilvēku un finanšu resursi, kā arī administratīvā kapacitāte ir jākoncentrē ap ievērojami mazāku saimnieciskās darbības centru skaitu, veicinot kritiskās masas izveidošanos un uzlabojot izaugsmes efektivitāti un ilgtspēju. Rūpniecības politikai jācenšas radīt vienlīdzīgu pamatu visos lielākajos Latvijas reģionos, labojot gan tirgus, gan valdības neveiksmju sekas.
- 2) Izglītības reforma un inovāciju veicināšana – valsts ekonomikas un visas sabiedrības ilgtermiņa izaugsmes potenciāls ir cieši saistīts ar izglītības sistēmas kvalitāti (un tai jābūt tādai, kas palīdz mazināt strukturālā bezdarba riskus), kā arī ar to, cik lielā mērā izglītības sistēma ietver sevī un atbalsta inovācijas. Tāpēc mēs aicinām veikt izšķirošu reformu izglītības sistēmā, lai ievērojami paaugstinātu Latvijas profesionālās apmācību un augstākās izglītības, kā arī zinātniskās pētniecības efektivitāti un kvalitāti. Aicinām Latvijas vadītājus meklēt skaidru visas izglītības sistēmas redzējumu. Šādam redzējumam varētu būt nozīmīgs praktisks svars nepieciešamo izmaiņu un uzlabojumu veikšanas gaitā. Izpratot veicamā uzdevuma milzīgo mērogu, mēs iesakām izveidot darba grupu ar pieredzi pārmaiņu vadībā un izglītības jomā, kura spētu iedzīvināt lielo plānu reālā darbībā. Darba grupā ir jāiekļauj pārstāvji no privātā un valsts sektora, no vietējām un starptautiskām organizācijām, un no izglītības jomas dalībniekiem gan Latvijā, gan citās valstīs. Izglītības sistēma ir jāoptimizē, samazinot struktūrvienību skaitu un uzlabojot finansēšanas mehānismus tā, lai tiktu veicināta inovācija. Kaut arī mēs atbalstām un novērtējam Izglītības ministrijas centienus tādos svarīgos jautājumos kā jauns finansēšanas modelis, skolotāju algas līmenis un skolu tīklu konsolidācija, mēs aicinām apsvērt izglītības reformu arī no citiem skatu punktiem, proti,

internacionalizācijas, sadarbības un individualizācijas.

- 3) Produktīvas darba dzīves pagarināšana – pensionēšanās vecums ir jāpalielina. Ir jānodrošina efektīva piekļuve kvalitatīvai veselības aprūpei, lai mazinātu darba kavējumu radītās izmaksas un kopumā salīdzinoši sliktu veselības stāvokli, jo tikai vesels darbaspēks var veicināt ilgtspējīgu ražīguma un dzīves līmeņa uzlabošanu. Būtu jāatbalsta valsts mēroga mūžizglītības iniciatīvas un jāaicina organizācijas vecākus darbiniekus paturēt darbavietās ilgāku laiku. Līdzīgi ir jāizstrādā efektīvi jauniešu nodarbinātības mehānismi. Iespējamie pasākumi ietver īslaicīgus nodokļu atvieglojumus / samazinājumus, pieņemot darbā jauniešus (t.i., pirmajā darbā) un ilgtermiņa bezdarbniekus. Būtu jārada masveida darba vietas, jo bezdarbnieku prasmju līmenis ir diezgan zems.
- 4) Gudra imigrācijas politika – šāda politika ir jāattīsta, lai piesaistītu investīcijas, kas paredz lielu nodarbināto skaitu; tas, no vienas puses, ievērojami uzlabotu darbaspēka piedāvājuma un darba tirgus kvalitāti, un, no otras puses, veicinātu Latvijas sociālās labklājības sistēmas ilgtspēju. Mēs iesakām koncentrēties uz trim galvenajām jomām, kas palīdzētu mazināt darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma plaisu īstermiņā un ilgtermiņā:
 - a. Gan profesionālās, gan akadēmiskās izglītības sistēmas kvalitātes uzlabošana apvienojumā ar efektīvu finansēšanas modeļa izveidošanu piesaistītu labākus studentus, kas varētu dot būtisku ieguldījumu darba tirgū gan īstermiņā – prakšu un pagaidu darba attiecību periodā, gan ilgtermiņā, dodot uzņēmumiem iespēju aicināt darbā pašus talantīgākos kandidātus.
 - b. Juridisko un administratīvos ierobežojumu atvieglošana ļautu piesaistīt kvalificētu darbaspēku no valstīm ārpus ES un EEZ, tādējādi atrisinot vairākas degošas darbaspēka trūkuma problēmas un veicinot izaugsmi un saimnieciskās darbības līdzsvarošanu dažādos tautsaimniecības sektoros (piemēram, ražošanā, kopējos pakalpojumos un ārpakalpojumos, IKT, viesmīlībā u.c.).
 - c. Re-emigrācijas veicināšana un kvalificētu talantu piesaistīšanas programmas (ieskaitot nodokļu atvieglojumus, stipendijas, pārcelšanās atbalstu, kultūras un sociālās integrācijas un adaptācijas pasākumus, u.c.) nozarēs un darba vietās ar augstāko izaugsmes potenciālu radītu atbilstošu prasmju un kompetenču cilvēkresursu pieejamību ilgtermiņā.

Ar šo mēs ne tikai vēlamies norādīt uz izmaiņām, kuras nepieciešams veikt, bet arī apliecināt savu apņemšanos iesaistīties un atbalstīt Latvijas valdību un politiķus, lai veicinātu minēto reformu veikšanu un sekmēšanu.

Pielikums Nr.1

Detalizēti apsvērumi:

1. “VIEDĀ” MIGRĀCIJA

- 1.1. Ārvalstnieku ar augstāko izglītību piesaiste
- 1.2. Ar nenožīmīgu izmaiņu reģistrēšanu saistītu formalitāšu atcelšanas
- 1.3. Ārvalstnieku veselības apdrošināšana
- 1.4. Procesu efektivitāte
- 1.5. Potenciāli diskriminējoša rakstura prasību novēršana

2. DARBASPĒKA JAUTĀJUMU TIESISKAIS IETVARŠ

- 2.1. Darba devēja apmācību izdevumu atlīdzināšana
- 2.2. Ar darba laiku saistītie jautājumi:
 - 2.2.1. Piemaksas par virsstundu darbu samazinājums
 - 2.2.2. Pārejas perioda ieviešana attiecībā uz atvaļinājuma kompensēšanu
 - 2.2.3. Atlīdzības par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ierobežošana ar periodu, par kuru nav noilgusi tiesība uz ikgadējo apmaksāto
 - 2.2.4. Papildatvaļinājuma pārceļšana
- 2.3. Arodbiedrību pārstāvība
 - 2.3.1. Darba līguma uzteikums arodbiedrības biedram
 - 2.3.2. Pamatotas informācijas nesniegšana par dalību arodbiedrībā
 - 2.3.3. Konsultēšanās pienākums ar arodbiedrību
- 2.4. Ar darba tiesiskajām attiecībām saistīti ierobežojumi un aizliegumi
 - 2.4.1. Konfidencialitātes pienākumu saglabāšana pēc darba līguma beigām
 - 2.4.2. Ierobežojumu piemērošana darbiniekam attiecībā uz blakus darba veikšanu
 - 2.4.3. Maksimālā darbinieka atstādināšanas no darba termiņa pagarināšana
- 2.5. Netipiskas darba attiecību formas
 - 2.5.1. Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju regulējums
 - 2.5.1.1. Darba līgumi uz noteiktu laiku
 - 2.5.1.2. Minimālās algas izmaksas prasība laikā starp norīkojumiem
 - 2.5.1.3. Darbinieku nosūtīšana

1. “VIEDĀ” MIGRĀCIJA

Migrācijas jautājumi ir cieši saistīti ar politiskajiem notikumiem un lēmumiem, un tāpēc šobrīd trūkst likumīgu gaidu attiecībā uz valdības ilgtermiņa pamatnostādņēm attiecībā uz imigrāciju, jo vienmēr jāatceras, ka jebkura konkrēta jautājuma tiesiskais regulējums var tikt negaidīti mainīts. Valdības migrācijas politikas plānotājiem vajadzētu domāt par ilgtermiņa risinājumiem, kuri nebūtu pakļauti straujām izmaiņām.

Prakse liecina, ka ir ļoti sarežģīti pieņemt darbā un nodibināt darba tiesiskās attiecības ar ārvalstniekiem, kuri dzīvo ārpus Eiropas Savienības, jo viss birokrātijas smagums saistībā ar darba tiesisko attiecību jautājumu risināšanu gulstas tieši uz darba devējiem.

Lielākā daļa citu Eiropas Savienības valstu nepārprotami cenšas aizsargāt iekšējo darba tirgu, tomēr ir valstis, kurās pastāv daudz liberālāka nekā Latvijā sistēma, kas ļauj ārvalstu pilsoņiem iekļūt darba tirgū, un to pieredze var tikt zināmā mērā veiksmīgi izmantota un ieviesta arī Latvijā.

1.1. Ārvalstnieku ar augstāko izglītību piesaiste

Domājot par Latvijas darba tirgus attīstību un ārējo konkurētspēju, Latvijas interesēs ir piesaistīt kvalificētu, augstāko izglītību ieguvušu ārvalstu, t.sk. ārpus Eiropas Savienības dzīvojošu, darbaspēku. Augstākās izglītības iegūšana ir garantijas, ka šāds darbaspēks var darīt darbu ar augstāku pievienoto vērtību, radot ievērojami lielāku labumu Latvijas ekonomikas attīstībai, salīdzinot ar mazkvalificētu darbaspēku.

Atbilstoši Ministru kabineta noteikumu Nr. 564 "Uzturēšanās atļauju noteikumi" 16.3. punktam – uzaicinātājam, noformējot uzaicinājumu ārzemniekam, kuru paredzēts nodarbināt Latvijas Republikā nereglamentētā profesijā, Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē (turpmāk – PMLP) ir jāiesniedz legalizēta izglītības dokumenta vai tāda dokumenta kopija, kas apliecina trīs gadu pieredzi profesijā, kurā darba devējs plāno nodarbināt ārzemnieku.

No iepriekšminētā noteikuma secināms, ka ir praktiski neiespējami konkrētā amatā nodarbināt darbinieku, kurš ieguvis augstāko izglītību ar veicamo darbu tieši nesaistītā jomā, ja attiecīgajā profesijā viņš nav ieguvis vismaz trīs gadu darba pieredzi.

Lai nodrošinātu izglītotu ārvalstnieku iespējas iekļauties darba tirgū, minēto Uzturēšanās atļauju noteikumu prasību būtu ieteicams grozīt, paredzot, ka pietiekams pamats ārvalstnieka nodarbināšanai Latvijā būtu augstākās izglītības iegūšana jebkurā valstī, šo izglītību tieši nesaistot ar profesiju, kurā ārvalstnieks būs nodarbināts Latvijā. Kā alternatīvs kritērijs būtu saglabājama darba pieredzes iegūšana konkrētajā jomā.

Ieviešot minēto kārtību, Latvijas darba devējiem tiktu nodrošināta lielāka iespēja izvēlēties vispiemērotākos darbiniekus ar augstāko izglītību, neuzliekot tik stingrus ierobežojumus darbaspēka izvēlē, iegūto izglītību obligāti saistot ar potenciālo amatu.

Turklāt šāda kārtība neradīs apdraudējumus Latvijas sociālās aizsardzības sistēmai. Gadījumā, ja izrādīsies, ka darbinieks nespēj pildīt amata pienākumus, darba devējs varēs darbinieku no darba atbrīvot, izbeidzot darba līgumu, kas attiecīgi būs par pamatu darbinieka uzturēšanās atļaujas zaudēšanai.

Citas Eiropas ekonomikas zonas valstis ir izvēlējušās minēto pieeju un tādējādi guvušas iespaidīgus panākumus.

Beļģijā, piemēram, ir vairāku veidu ilgtermiņa darba atļaujas, kas ir saņemtas paātrinātā kārtībā (tām nav piemērojams rezidentu darbaspēka tests). Īpašas darbinieku kategorijas, piemēram, augsti kvalificēts un vadības līmeņa personāls, kas saņem algu, kura pārsniedz noteiktus sliekšņus (attiecīgi 39'802 EUR bruto un 66'406 EUR bruto 2015. gadā) ir tiesīgi pieteikties uz šīm procedūrām. Lai darbinieku atzītu par augsti kvalificētu, **darbiniekam ir jābūt vismaz bakalaura grādam**.

Līdzīgi arī **Austrijā**, neraugoties uz stingro darba tirgus aizsardzību, ir tādas darbinieku kategorijas, kurām ir vienkāršota piekļuve darba tirgum. Šo kategoriju vidū ir arī universitāšu absolventi. Uz īpašas vienkāršotas procedūras pamata viņi ir tiesīgi saņemt uzturēšanās atļauju un nodibināt darba tiesiskās attiecības ar vienu konkrētu darba devēju uz 12 mēnešu termiņu. Nekāda tieša saistība starp izglītību un iespējamo ieņemamo amatu netiek prasīta.

1.2. Ar nenozīmīgu izmaiņu reģistrēšanu saistītu formalitāšu atcelšana

Atbilstoši Ministru kabineta noteikumu Nr. 55 "Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu" 11. punktam - ārzemnieku ir atļauts nodarbināt tikai tajā profesijā vai amatā, kura veikšanai piešķirtas tiesības uz nodarbinātību. Gadījumā, ja mainās nosacījumi, kas bijuši par pamatu minēto tiesību piešķiršanai (piemēram, mainās darba devējs, profesija, **amats**, darba laiks, darba izpildes vieta), ārzemniekam ir pienākums saņemt jaunas tiesības uz nodarbinātību šajos noteikumos noteiktajā kārtībā. Attiecīgā gadījumā saskaņā ar Uzturēšanās atļauju noteikumu 18.punktu ārvalstniekam noformējams arī jauns izsaukums.

Minētā kārtība ir apgrūtināša darba devējam, turklāt nereti gadās situācijas, ka amata pozīcija mainās minimāli, piemēram, no "speciālista" uz "galveno speciālistu", tomēr formāli arī šādā situācijā ir nepieciešams atkal iziet visu procesu tiesību uz nodarbinātību piešķiršanai, jo ir mainījies darbinieka amats. Šāds regulējums nav uzskatāms par ārvalstu investīcijas piesaistošu un labvēlīgu darba vides attīstībai.

1.3. Ārvalstnieku veselības apdrošināšana

No darba ņēmēju – ārvalstnieku tiesību un Latvijas sociālās aizsardzības sistēmas viedokļa raugoties, būtu izvērtējama prasība darba devējiem nodrošināt ārvalstnieku veselības apdrošināšanu, kas sedz visus tos pašus riskus, pret kuriem ir apdrošināti Latvijas pilsoņi, visu ārvalstnieku uzturēšanās laiku Latvijā, nevis tikai minimālo veselības apdrošināšanu, kas garantē ar veselības aprūpi saistīto izdevumu segšanu Latvijas Republikā un šo darbinieku repatriāciju (minētajam noteikumam būtu jābūt attiecināmam arī uz šo darbinieku ģimenes locekļiem). Vienlaicīgi izdevumi par apdrošināšanu gan nebūtu apliekami ar iedzīvotāju ienākuma nodokli, tādējādi tas būtu izdevīgi darba devējiem. Šādā veidā būtu nodrošināts, ka šo darbinieku veselība aizsargāta un nav slogs Latvijas veselības aizsardzības sistēmai.

1.4. Procesu efektivitāte

- PMLP un Valsts ieņēmumu dienesta (turpmāk – VID) savstarpējās attiecības un informācijas apmaiņa: praksē ir novēroti gadījumi, kad PMLP tiek samaksāts par paātrinātu dokumentu izskatīšanas kārtību atkārtotas uzturēšanās atļaujas pieprasīšanas gadījumā. Savukārt PMLP dokumentus neizskata paātrinātā kārtībā, kamēr nav saņemts apstiprinājums no VID, ka darba ņēmējs ir samaksājis visus nodokļus iepriekšējās uzturēšanās atļaujas darbības periodā. Lai informācijas apmaiņas procesus padarītu efektīvākus, būtu jābūt nodrošinātai PMLP pieejai nodokļu datubāzei tādā apjomā, kāds nepieciešams apstiprinājuma saņemšanai par nodokļu nomaksu.
- Uzturēšanās atļaujas un tiesību uz nodarbinātību piešķiršanas procesam būtu jābūt ievērojami ātrākam, jo vidēji šis process šobrīd aizņem 2 mēnešus (ieskaitot arī paziņošanu Nodarbinātības Valsts aģentūrai par vakanci).
- Atkārtotas uzturēšanās atļaujas pieprasīšanas gadījumos darbiniekiem ir jāiesniedz dokumenti uzturēšanās atļaujas, tiesību uz nodarbinātību (darba atļaujas) piešķiršanai Latvijas vēstniecībā, kas atrodas tajā valstī, kuras pilsonis viņš ir. Mēdz būt situācijas, kad konkrētajā valstī nemaz nav Latvijas vēstniecības vai konsulāta, tādos gadījumos šim darbiniekam jādodas uz blakusesošās valsts vēstniecību, konsulātu, pat ja pats darbinieks jau atrodas Latvijā (piemēram, gadījumā, ja ārvalstnieks Latvijā studē un Latvijā uzturas uz studenta vīzas pamata, bet paralēli mācībām atbilstoši normatīvo

6 (18)

aktu prasībām strādā nepilnu darba laiku (līdz 20 stundām nedēļā)). Šāda kārtība nav pamatota, un nelietderīgi tiek tērēti darbinieka naudas līdzekļi. Darbiniekiem būtu jāvar vienmēr visus šos jautājumus nokārtot Latvijā.

- Saistībā ar dokumentu tulkojumiem jānorāda, ka ir noteiktas valodas, kuru tulkojumus Latvijas notāri nevar apliecināt Latvijā, bet dokumenti ir jātulko valstī, kurā tie izdoti, piemēram, Ķīnas izglītības iestāžu diplomu. Minētais noteikums ir nesamērīgs, ņemot vērā, ka dokuments jau atrodas Latvijā un ir attiecīgi legalizēts.
- Būtu ieteicams, lai PMLP elektroniski paziņotu, ja dokumentu izskatīšanas procesā konstatētu kādus trūkumus dokumentos. Tas paātrinātu arī pašu procesu, jo ļautu darba devējam ātrāk reaģēt uz trūkumiem dokumentos un tos novērst.

1.5. Potenciāli diskriminējoša rakstura prasību novēršana

Saskaņā Ministru kabineta noteikumu Nr. 564 "Uzturēšanās atļauju noteikumi" 87. punktu gadījumā, ja ārzemnieka uzturēšanās Latvijā ir saistīta ar nodarbinātību vai komercdarbību vai ārzemnieks ir pašnodarbināta persona, par ārzemnieku samaksātajam IIN un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksām jābūt veiktām no ienākuma, kādu ārzemnieks norādījis, iesniedzot dokumentus uzturēšanās atļaujas pieprasīšanai.

Būtiski, ka atbilstoši PMLP praksei šī tiesību norma neizšķir ārzemnieku kopējo ienākumu apmēru un ir vienlīdz piemērojama gan ārzemniekiem, kas saņem minimālo pieļaujamo darba samaksu, gan tiem, kas saņem vairākas reizes lielāku samaksu.

Lai arī normas mērķis pēc būtības ir pamatots – novērst situācijas, kurās ārzemnieks tiek pieņemts darbā vai pats uzsāk saimniecisko darbību, bet pavisam drīz darbu pārtrauc, turpinot uzturēties Latvijā - zināmās situācijās šī prasība var novest pie nepamatotas ārzemnieku diskriminācijas.

Piemēram, ārzemniekiem saistībā ar šo prasību ir liegta iespēja saņemt Darba likuma 153. pantā paredzēto atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas. Neapmaksāta atvaļinājuma laikā par ārzemnieku netiks maksāts IIN un netiks veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas, kā rezultātā netiks izpildīta Ministru kabineta noteikumu Nr. 564 prasība, ka tām jābūt samaksātām no ienākuma, kas norādīts uzturēšanās atļaujas saņemšanai iesniegtajos dokumentos.

Lai novērstu šo nepamatoto nevienlīdzību starp Latvijas, ES valstu pilsoņiem un trešo valstu iedzīvotājiem, ĀIPL iesaka grozīt Ministru kabineta noteikumu Nr. 564 87. punktu, paredzot, ka PMLP ir pienākums pārbaudīt, vai par ārzemnieku gada laikā ir samaksāts IIN un sociālās apdrošināšanas iemaksas tādā apmērā, kas nav zemāks par minimālajiem maksājumiem, kas jāveic par ārzemnieku gada ietvaros. Šādi tiktu novērsta negodprātīgas tiesību izlietošanas iespēja, tomēr vienlaikus tiktu izslēgta potenciālā ārzemnieku diskriminācija.

2. TIESISKAIS IETVARIS

2.1. Darba devēja apmācību izdevumu atlīdzināšana

ĀIPL ierosina grozīt Darba likuma (DL) 96. panta otro daļu, kas nošķir apmācību izdevumus, ko pilnībā sedz darba devējs, no tiem, par kuriem darba devējs var vienoties ar darbinieku un kurus darba devējs noteiktos apstākļos ir tiesīgs atgūt. Pašlaik DL papildus nosaka, ka vienošanos par

apmācību izdevumu atgūšanu var noslēgt, ja attiecīgajām apmācībām vai kvalifikācijas paaugstināšanai nav noteicoša nozīme nolīgta darba izpildei, taču darba devējs nevar atgūt attiecīgos apmācību izdevumus nekādos apstākļos, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja iniciatīvas (piemēram, ja darbinieks būtiski pārkāpj darba līgumu).

Lai gan DL 96. panta mērķis ir racionāls, tas ir pakļauts plašām interpretācijas iespējām. Grozījumu gadījumā DL precīzi definēs, kuras apmācību kategorijas sedz darba devējs un kuras saistītas ar darbinieka personīgajiem ieguvumiem, un tādējādi par tām var tikt noslēgta vienošanās. Mēs atbalstām pieeju, kuru ieviešas vairākas citas ES valstis, saskaņā ar kuru šāda apmācību izdevumu atgūšana nav pieļaujama vienīgi gadījumos, ja izdevumi saistīti ar apmācībām, kas nodrošina minimālo prasmju apguvi, kas nepieciešamas, lai veiktu attiecīgo darbu.

Tāpēc ĀIPL piedāvā izteikt DL 96. panta otro daļu šādā redakcijā:

“Darba devējs un darbinieks var slēgt atsevišķu vienošanos par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu un ar to saistīto izdevumu atlīdzināšanu, izņemot gadījumus, kad apmācības saistītas ar minimālo prasmju vai zināšanu iegūšanu, kas noteikti nepieciešamas, lai veiktu nolīgtos darba pienākumus.”

ĀIPL piedāvā grozīt DL 96. panta trešo daļu, kas regulē darbinieku apmācību izdevumu samaksu, paplašinot gadījumus, kad darba devēji būtu tiesīgi atprasīt segtos izdevumus.

Darba devējs ir jābūt tiesīgam pieprasīt kompensāciju par darbinieka maksas apmācībām, ja noslēgta vienošanās par apmācībām, šādos gadījumos: (i) ja darba ņēmējs uzteic darba līgumu pēc savas iniciatīvas pirms apmācību vienošanās termiņa beigām^[1], un (ii) ja darba devējs izsniedz darbiniekam paziņojumu par līguma uzteikšanu darbinieka nepieņemamās uzvedības dēļ. Pašlaik DL dod iespēju atgūt izdevumus tikai, ja darba līgums tiek uzteikts pēc darbinieka iniciatīvas.

Tāpēc ĀIPL piedāvā šādi izteikt DL 96. panta trešo daļu:

“Darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devēja izdevumus par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kas notikusi atbilstoši šā panta otrajā daļā minētajai vienošanās, ja darbinieks uzteic darba līgumu pirms vienošanās paredzētā termiņa beigām, izņemot šā likuma 100. panta piektajā daļā minēto gadījumu, vai, ja darba devējs uzteic darba līgumu pirms vienošanās termiņa beigām saskaņā ar šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. un 5. punktu.”

Mēs vēlētos atzīmēt, ka piedāvātie grozījumi atbilst citu ES valstu praksei. Tāpat jāatzīmē, ka iespēja atgūt izdevumus, ja darba devējs iesniedz paziņojumu par darba līguma uzteikumu nopietnu darba noteikumu pārkāpumu gadījumā darbinieka vainas dēļ pastāv kaimiņvalstīs Lietuvā (spēkā esošajā Darba likumā un Darba likuma projektā no 2015. gada 4. augusta) un Igaunijā. Mēs esam izpētījuši, ka izdevumu atgūšana, kas minēta piedāvātajos grozījumos, pieejama arī Luksemburgā, Beļģijā, Rumānijā, Polijā, Slovēnijā un Vācijā. Lai piesaistītu investīcijas, kurām nepieciešama moderna darba vide, īpaši, salīdzinot ar kaimiņvalstīm, nepieciešams iekļaut piedāvātos noteikumus DL.

^[1] Izņemot uzteikumu pēc darbinieka iniciatīvas svarīga iemesla dēļ (darba līguma uzteikšana saskaņā ar DL 100. panta piekto daļu).

2.2. Ar darba laiku saistītie jautājumi

2.2.1. Piemaksas par virsstundu darbu samazinājums

ĀIPL ierosina grozīt Darba likuma 68. pantu, samazinot piemaksas par virsstundu darbu summu.

ĀIPL iesaka uzsākt dialogu ar sociālajiem partneriem par likumā noteiktās minimālās piemaksas par virsstundu darbu samazinājumu. Šobrīd saskaņā ar Darba likuma 68. panta pirmo daļu šī piemaksa nevar būt mazāka par 100 procentiem no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes vai akordalgas.

Lai veicinātu darba devēju konkurētspējas uzlabošanu un uzņēmējdarbības vides attīstību, ieteicams samazināt līdz 50% no darbinieka algas. Tādējādi Latvijas tiesiskais regulējums būtu analogs Igaunijas tiesiskajam regulējumam par virsstundu darbu, kas ir apliecinājis sevi kā ekonomiski pamatots un efektīvs instruments darba devēja un darbinieka interešu līdzsvarošanai.

Vienlaikus ĀIPL gribētu atzīmēt, ka, lai veicinātu darbinieku sociālo aizsardzību, valdībai vajadzētu pievērst īpašu uzmanību, lai nodrošinātu, ka darba devēji labā ticībā un saskaņā ar normatīvo aktu prasībām veiktu darbinieku veiktā virsstundu darba uzskaiti. To varētu panākt, piemēram, organizējot informatīvas kampaņas darbiniekiem par viņu tiesībām saņemt piemaksu par visu virsstundu darbu, kā arī iedrošinot darbiniekus ziņot Valsts darba inspekcijai par visiem neuzskaitītiem virsstundu darba gadījumiem.

Tas veicinātu konkurenci darba devēju vidū, jo visi darba devēji būtu vienādās pozīcijās. Šobrīd darba devēji, kuri neveic pienācīgu virsstundu darba uzskaiti, izmantot negodīgas priekšrocības salīdzinājumā ar konkurenti, kuri pienācīgi ievēro normatīvo aktu prasības.

ĀIPL uzskata, ka šobrīd piemaksas par virsstundu darbu summa ir ievērojami aktuālāka nekā piemaksa par darbu svētku dienās. Tāpēc piemaksa par darbu svētku dienās var palikt tāda pati – 100 procenti no darbinieka algas.

2.2.2. Pārejas perioda ieviešana attiecībā uz atvaļinājuma kompensēšanu

DL grozījumi, kas stājās spēkā 2015.gada 1.janvārī papildināja DL 149.panta piekto daļu ar normu, kas noteic, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Pirms šiem likuma grozījumiem, darba tiesiskajās attiecībās dominēja Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 10.novembra spriedumā lietā Nr.SKC-667 izdarītie secinājumi, kas noteica, ka tiesība uz kompensāciju par neizmanto to ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu zūd, izbeidzot tiesībai prasīt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Jaunais normatīvais regulējums ir piemērojams ne vien attiecībā uz laiku pēc 2015.gada 1.janvāra, bet arī – attiecībā uz laiku pirms šo grozījumu spēkā stāšanās dienas. Līdz ar to, ja, piemēram, darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kopš 2005.gada, bet darba tiesiskās attiecības ar šo darbinieku tiek izbeigtas 2015.gadā, tad darba devējam būs pienākums izmaksāt kompensāciju par visu laika periodu kopš 2005.gada.

Ja darba tiesiskās attiecības būtu izbeigtas 2014.gada 31.decembrī, tad, pamatojoties uz tiesu praksē izdarītajiem secinājumiem, kompensācija par neizmantot atvaļinājumu būtu maksājama tikai par pēdējo pusotru gadu.

Ņemot vērā minēto, pēdējie DL grozījumi darba devējiem uzliek būtiskus papildu pienākumus salīdzinājumā ar iepriekšējo normatīvo regulējumu.

Lai nodrošinātu tiesisko noteiktību un līdzsvarotu darba devēju un darbinieku intereses, *nepieciešams apvērt papildinājumu veikšanu DL pārejas noteikumos, kas paredzētu, ka grozījumi DL 149.panta piektajā daļā ir piemērojami, sākot no 2015.gada 1.janvāra.*

2.2.3. Atlīdzības par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ierobežošana ar periodu, par kuru nav noilgusi tiesība uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu

Ar DL grozījumiem, kas stājās spēkā 2015.gada 1.janvārī, ir izdarīti grozījumi DL 149.panta piektajā daļā, cita starpā paredzot, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Tādejādi kopš šā gada darbiniekam ir izmaksājama atlīdzība arī par tādu atvaļinājumu, uz kuru viņam tiesības ir zudušas sakarā ar tā noilgumu. Tas nozīmē, ka praksē var būt gadījumi, kad darbinieki var nebūt ieinteresēti izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, tā vietā, izbeidzoties darba tiesiskajām attiecībām, izvēloties saņemt t.s. "13.algu".

Šāda iepriekš minētā situācija nav atbilstoša Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra direktīvai 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem un Eiropas Savienības Tiesas praksei.

Lai nodrošinātu atbilstību Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem mērķiem, kā arī sekmētu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanu natūrā (nevis – saņemot par to kompensāciju), šajā sakarā ierosinām izstrādāt DL 149.panta piektās daļas grozījumus, izslēdzot tās pēdējo teikumu un paredzot, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlīdzību par visu periodu, par kuru darbiniekam ir saglabājušās tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu natūrā.

2.2.4. Papildatvaļinājuma pārceļšana

DL 149.pants regulē kompensācijas par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmaksu un šāda atvaļinājuma pārceļšanu uz nākamo gadu, taču neregulē jautājumus, kas saistīti ar papildatvaļinājumiem. Praksē normatīvā regulējuma trūkums ir radījis dažādus sarežģījumus. Līdz ar to, būtu nepieciešams identificēt un likumā precīzi noteikt kārtību attiecībā uz papildatvaļinājumiem, piemērojot tiem normatīvo ietvaru, kas paredzēts attiecībā uz ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem.

Šajā sakarā ĀIPL piedāvā papildināt DL 151.pantu ar ceturto daļu šādā redakcijā:

"(4) Attiecībā uz likumā noteikto papildatvaļinājumu piešķiršanu un pārceļšanu, piemērojami 149.panta trešās un piektās daļas noteikumi".

2.3. Arodbiedrību pārstāvība

10 (18)

2.3.1. Darba līguma uzteikums arodbiedrības biedram

Saskaņā ar DL 110.pantu darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas. Izņēmumi ir paredzēti šādos gadījumos: (i) izdodot uzteikumu darbinieka pārbaudes laikā, (ii) sakarā ar darbinieka atrašanos reibuma stāvoklī, (iii) sakarā ar iepriekšējā darbinieka atjaunošanu darbā vai (iv) darba devēja likvidāciju.

Diemžēl praksē ĀIPL biedri nereti saskaras ar situācijām, kurās darbinieku arodbiedrības šīs 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 ievērojamu atlaišanas kompensāciju izmaksu darbiniekiem pat gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības plānots izbeigt sakarā ar būtiskiem darba līguma pārkāpumiem.

Šādos gadījumos, kad arodbiedrības liedz piekrišanu darba devēja uzteikuma, vienīgā DL paredzētā alternatīva darba devējam ir vērsties tiesā, ceļot prasību par darba līguma izbeigšanu. Kā jebkura tiesvedība, tā saistīta ar ievērojamiem darba devēja papildu izdevumiem un darba samaksas maksāšanas pienākumu darbiniekam visā tiesvedības laikā.

Šajā sakarā ierosinām:

- 1) ierobežot DL 110.pantā paredzēto papildu tiesisko aizsardzību vienīgi attiecībā uz vēlētiem arodbiedrības pārstāvjiem, kuri pārstāv darbinieku intereses attiecībās ar darba devēju;
- 2) izslēgt no DL 110.panta paredzēto gadījumu uzskaitījuma, kad nepieciešama arodbiedrības iepriekšēja piekrišana, DL 101.panta pirmās daļas 11.punktu, kad darba devēja uzteikums tiek izdots sakarā ar darbinieka ilgstošu darbnespēju (jo šādā gadījumā vienīgais nosacījums šāda uzteikuma izdošanai ir konkrēts darbinieka darbnespējas ilgums);
- 3) paredzēt arodbiedrībām pienākumu sniegt motivētu atteikumu gadījumos, kad darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba devēja uzteikumam;
- 4) paredzēt arodbiedrības atbildību (piemēram, par darba devēja zaudējumiem) gadījumos, kad tiesvedības procesa rezultātā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, tādejādi faktiski ar tiesas spriedumu konstatējot, ka arodbiedrības atteikums bijis nepamatots.

2.3.2. Pamatotas informācijas nesniegšana par dalību arodbiedrībā

Saskaņā ar 101.panta sesto daļu pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs.

Kaut gan likums paredz darba devēja pienākumu pirms darba līguma uzteikuma izdošanas noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, darba devējs nav aizsargāts pret situācijām, kad darbinieki rīkojas negodprātīgi.

Pamatojoties uz tiesu praksi izdarītiem secinājumiem, ja darbinieks ir sniedzis negatīvu atbildi par

savu dalību arodbiedrībā, DL 110. pants netiks pārkāpts pat tad, ja darbinieks faktiski ir arodbiedrības biedrs, bet darba devējs var pierādīt, ka darbinieks ir sniedzis nepatiesu informāciju.

Situācija ir daudz sarežģītāka, ja darbinieks ir sniedzis nepatiesu informāciju par dalību ar arodbiedrībā, lai gan patiesībā viņš nav arodbiedrības biedrs, vai ir – ja darbinieks ir atteicies sniegt šādu informāciju.

Saskaņā ar DL komentāriem darba devējs var iegūt informāciju par darbinieka dalību ar arodbiedrībā ne tikai no paša darbinieka, bet arī no arodbiedrības. Tomēr, iegūstot informāciju no arodbiedrībām, to nevar uzskatīt par pienācīgu alternatīvu informācija iegūšanai no paša darbinieka.

Latvijā ir vairāki desmiti arodbiedrības. Sazināšanās ar tām visām par jautājumu, vai konkrētais darbinieks ir viņu biedrs, būtu nepamatoti sarežģīts un laikietilpīgs process. Gaidot atbilde no arodbiedrības, pastāvētu ievērojams risks, ka darba devējs var nokavēt termiņu, lai izdotu darba devēja uzteikumu. Tāpat pastāv arī risks, ka arodbiedrības var atteikties sniegt informāciju par saviem biedriem.

Lai līdzsvarotu darba devēju un darbinieku tiesības, DL ir īpaši jānorāda, ka gadījumā, ja darbinieks atsakās sniegt informāciju par savu dalību arodbiedrībā vai sniedz nepatiesu informāciju, ka viņš vai viņa nav arodbiedrības biedrs, tiek uzskatīts, ka darba devējs ir ievērojis DL 110. pantā noteiktās prasības, un darbinieka dalība arodbiedrībā nav tiesisks pamats, lai atzītu darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu.

Gadījumā, ja darbinieks ir sniedzis nepatiesu informāciju par dalību arodbiedrībā, likumā būtu skaidri jānosaka, ka darba devēja uzteikuma termiņš, piemēram, būtisku darba līguma pārkāpumu gadījumos, ir pagarināms par laika periodu, kuru darba devējs pavadījis, iegūstot arodbiedrības piekrišanu.

2.3.3. Konsultēšanās pienākums ar arodbiedrību

Saskaņā ar DL 10.panta pirmo daļu darbinieku pārstāvji var būt gan ievēlēti individuāli darbinieku pilnvarotie pārstāvji, gan arodbiedrības.

Līdz ar to, šobrīd pastāv situācija, ka pat tajos gadījumos, ja tikai viens uzņēmuma darbinieks ir arodbiedrības biedrs, darba devējam ir pienākums konsultēties ar šo arodbiedrību, piemēram, izstrādājot iekšējās darba kārtības noteikumus.

Gadījumā, ka tikai neliela daļa no uzņēmuma darbiniekiem ir arodbiedrības biedri, šāds konsultēšanās process ir uzskatāms par nepamatoti ierobežojošu attiecībā pret darba devēju.

Ņemot vērā iepriekš minēto, ierosinām likumā norādīt minimālo sliekšni arodbiedrības biedru īpatsvaram attiecībā pret kopējo darbinieku skaitu uzņēmumā, pie kura darba devējam rastos pienākums konsultēties ar arodbiedrību. Šāds sliekšnis, protams, nevar būt nepamatoti augsts, lai nesamērīgi neierobežotu darbinieku tiesību uz pārstāvību un konsultēšanos.

2.4. Ar darba tiesiskajām attiecībām saistīti ierobežojumi un aizliegumi

2.4.1. Konfidencialitātes pienākuma saglabāšana pēc darba līguma izbeigšanas

Nolūkā aizsargāt aktīvus, komercnoslēpumus un citu uzņēmējiem piederošu konfidencialu informāciju Darba likumā vajadzētu skaidri noteikt darbinieka pienākumu neizpaust komercnoslēpumu saturošu darba devēja informāciju arī pēc viņu darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

ĀIPL piedāvā grozīt Darba likuma 83. panta pirmo daļu, nosakot Darba likuma 83. pantā, ka darbinieka pienākums neizpaust viņa rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums, saglabājas arī pēc viņu darba tiesisko attiecību beigām (līdzīgi kā tas jau ir regulēts, piemēram, Darba likuma 11. panta piektajā daļā).

Šobrīd Darba likuma 83. panta pirmā daļa nosaka, ka Darbiniekam ir pienākums neizpaust viņa rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Darba devējam ir pienākums rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu.

Praksē darba devēji tiecas uzklaut tiesībsargājošo iestāžu (jo īpaši Valsts darba inspekcijas) norādījumus par to, ka šis pienākums neizpaust komercnoslēpumu saturošu informāciju var tikt noteikts un būt saistošs darbiniekiem vienīgi darba tiesisko attiecību laikā. Izbeidzoties darba līgumam, darbinieks tiek atbrīvots no informācijas konfidencialitātes pienākumiem.

2.4.2. Esošie ierobežojumi darbiniekam attiecībā uz blakus darba veikšanu

Lai novērstu Darba likuma regulējuma apiešanu un nepamatotu darba devēja likumīgu interešu aizskārumu, darbiniekam noteiktajiem ierobežojumiem attiecībā uz blakus darba veikšanu vajadzētu būt piemērojamajiem arī citu civiltiesisku līgumu slēgšanai vai darbībām citas, konkurējošas komercsabiedrības interesēs, ciktāl to attaisno pamatotas un aizsargātas darba devēja intereses.

ĀIPL piedāvā grozīt Darba likuma 91. pantu, nosakot, ka ierobežojumi darbiniekam attiecībā uz blakus darba veikšanu ir piemērojami arī citu civiltiesisku līgumu slēgšanai vai darbībām citas, konkurējošas komercsabiedrības interesēs, ciktāl to attaisno pamatotas un aizsargātas darba devēja intereses, ierobežojumus attiecībā uz blakus darba veikšanu darba tiesisko attiecību ietvaros attiecinot arī uz citu civiltiesisku līgumu slēgšanu vai darbībām citas, konkurējošas komercsabiedrības interesēs.

Šobrīd Darba likuma 91. pants nosaka darba devēja tiesības noteikt ierobežojumus darbiniekam veikt blakus darbu, ar to domājot vienīgi darba līgumu noslēgšanu ar vairākiem darba devējiem.

Tomēr praksē mēdz būt situācijas, kad darba devēja likumīgās intereses tiek ierobežotas, jo darbinieki noslēdz cita veida līgumus, piemēram, pakalpojumu līgumu, pilnvarojuma līgumu vai citus civiltiesiskus līgumus, vai arī dibina vai pārstāv konkurējošu komercsabiedrību.

2.4.3. Darbinieka atstādināšanas no darba maksimālā termiņa pagarinājums

Nolūkā aizsargāt darba devēju likumīgās intereses un līdzsvarot darba devēju un darbinieku tiesības darbinieka atstādināšanas termiņš būtu jāpagarina gadījumos, kad notiek tiesas process par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saistībā ar īpašiem darbinieka pieļautiem pārkāpumiem, kā izņēmums no maksimālā trīsmēnešu termiņa atstādināšanai no darba.

ĀIPL piedāvā papildināt Darba likuma 58. panta trešo daļu, nosakot gadījumus, kad norisinās tiesas process par darba tiesisko attiecību izbeigšanu uz Darba likuma 101. panta 1.-5. punkta un 101. panta piektās daļas pamata, kā izņēmums no maksimālā trīsmēnešu termiņa atstādināšanai no darba, tādējādi iekļaujot Augstākās tiesas judikatūrā jau izdarītos secinājumus.

Darba likuma 58. panta piektā daļa nosaka aizliegumu atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot gadījumus, kad to attiecīgi pilnvarota valsts institūcija.

Praksē ir gadījumi, kad darba devējs nevar uzteikt darbinieka – arodbiedrības biedra – darba līgumu nekavējoties, jo, veicot darbu, viņš/viņa ir rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību, jo arodbiedrība atsakās dot savu piekrišanu šādam darba tiesisko attiecību uzteikumam. Tādējādi darba tiesiskās attiecības turpinās visā tiesas procesa laikā.

Tomēr, ņemot vērā, ka darba devējam ir pamatots iemesls nepieņemt darbinieku, kurš prettiesiskas rīcības dēļ ir zaudējis darba devēja uzticību, darba devējam ir jābūt tiesīgam atstādināt darbinieku no darba. Diemžēl Likums ļauj atstādināt no darba ne ilgāk kā uz trim mēnešiem.

Ar mērķi līdzsvarot darba devēja un darbinieka interese apsvērt nepieciešamību šādos gadījumos noteikt darba devēja pienākumu maksāt darbiniekam minimālo darba samaksu par laiku, kamēr viņš/viņa ir atstādināta no do darba, kas pārsniedz trīs mēnešus.

2.5. Netipiskas darba attiecību formas

2.5.1. Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju regulējums

Jau vairākus gadus visā Eiropā palielinās pieprasījums pēc pakalpojumiem, ko piedāvā darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēji. Iemesls šai tendencei ir arvien pieaugošais pieprasījums pēc darbaspēka uz noteiktu laiku, kā arī pēc elastīguma darba attiecībās. Eiropas Parlamenta un Padomes 2008.gada 19.novembra Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām mērķis ir izveidot piemērotu sistēmu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju darba izmantošanai, lai efektīvi palīdzētu radīt darbavietas un attīstītu elastīgas darba formas. Šī Direktīva arī rosina dalībvalstis būt pretimnākošām pret darba tirgus dažādību un kolektīvām darba attiecībām.

2.5.1.1. Darba līgumi uz noteiktu laiku (44.panta 1.daļa)

Pašreizējais tiesiskais regulējums Latvijā darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem praksē neļauj slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku. Tie tiek spiesti noraidīt darba meklētājus, kas vēlas strādāt īslaicīgus vai sezonāla rakstura darbus, un tas rada situāciju, kas nav raksturojama kā pretimnākoša pret darba tirgu dažādību un kolektīvām darba attiecībām.

Pastāv nepieciešamība veikt grozījumus Darba likuma 44.panta 1.daļā, paredzot tajā iekļaut jaunu punktu, kas noteiktu, ka darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēji var slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku, t.i. fiksēta termiņa darba līgumus.

Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēji nodrošina pagaidu darbu uz laiku, kas parasti nepārsniedz pāris mēnešus vai kādu specifisku laika periodu, piemēram, vasaras brīvlaiku, kad darbu meklē daudz studenti. Tas var būt arī garāks laika periods, kā tas ir gadījumos, kad kompānijām nepieciešami papildus speciālisti uz konkrēta projekta izpildes laiku, vai īsāks laika periods, kā,

piemēram, Ziemassvētki vai Lieldienas. Darba likums savukārt pašreiz neparedz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem iespēju slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku. Tie tiek spiesti pārtraukt darba attiecības ar darbiniekiem pārbaudes laika beigās vai biežāk – noraidīt īslaicīga vai sezonāla darba meklētājus. Tas savukārt nozīmē, ka darbinieku atlaišana (darba līguma uzteikšana vai darbinieku skaita samazināšana) notiek tikai biznesa interesēs, bet šo situāciju varētu atrisināt ar piedāvātajiem grozījumiem.

Pat Valsts darba inspekcija atzīst, ka šāda problēma pastāv, un norāda, ka pašreizējā Darba likuma redakcija darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem neļauj slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku, lai gan faktiski tiek veikts īslaicīgs darbs.

Piedāvātie grozījumi nodrošinātu darba iespējas studentiem un personām, kuras jau ir darba ņēmēji, jo pašreizējais tiesiskais regulējums ierobežo šādas iespējas. Iekšējai attīstībai, uzņēmējdarbības paplašināšanai un jaunu preču un pakalpojumu radīšanai ir nepieciešams piesaistīt profesionālus ar dažādu pieredzi, tomēr šī sadarbība ir nepieciešama tikai uz noteiktu laiku. Lai veiktu darbaspēka palielināšanu, kas nepieciešams uz noteiktu laiku paaugstināta pieprasījuma dēļ, ir jābūt iespējai pieņemt darbā cilvēkus uz noteiktu laiku tieši tad, kad tas ir nepieciešams. Nespēja atbilstoši reaģēt uz pieprasījumu un citām iespējām tirgū liek kompānijām pakalpojumus meklēt valstīs, kur šī spēja pielāgoties eksistē. Attiecīgi piedāvātie grozījumi ievērojami uzlabotu gan uzņēmēju spēju pielāgoties tirgum, gan konkurenci tirgū.

Ņemot vērā citu valstu pieredzi, kuru tiesību sistēmā jau ir ieviesti piedāvātajiem grozījumiem līdzvērtīgi nosacījumi, piedāvātie grozījumi neradīs negatīvu iespaidu uz valsts budžetu. Piemēram, Lietuvas likums Par pagaidu darba aģentūrām paredz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem iespēju slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku. Bet citās valstīs darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem ir liegts slēgt darba līgumus uz nenoteiktu laiku vai arī ir noteikts tāda līguma maksimālais termiņš. Latvijas pieeja ir pilnīgā pretrunā ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma konceptu.

ĀIPL Darba likuma darba grupa ir izdarījusi secinājumus un sagatavojusi piedāvājumu nepieciešamajiem Darba likuma grozījumiem attiecībā uz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem, kas arī uzlabotu uzņēmējdarbības vidi Latvijā kopumā. Jaunais Darba likuma 44.panta 1.daļas apakšpunkts (piemēram 9.apakšpunkts) tiktu izteikts šādā redakcijā:

“44. (1): “Darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu īslaicīgu darbu, ar to saprotot:

9) *darba līguma noslēgšanu ar pagaidu darba aģentūru.*”

2.5.1.2. Minimālās algas izmaksas prasība laikā starp norīkojumiem (74.panta 7.daļa)

Darba likuma 74.panta 7.daļa pašreiz paredz, ka darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem ir pienākums nodrošināt darba ņēmējus ar minimālo algu laikā starp norīkojumiem neatkarīgi no nolīgtā darba laika. Šis nosacījums rada nevienlīdzīgus apstākļus gan darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem, gan darbiniekiem. Turklāt šis noteikums no darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēju potenciālo darbinieku grupas izslēdz personas, kuras no tā gūtu vislielāko labumu – personas, kas nevēlas vai nespēj strādāt pilnu slodzi – tātad tieši to sabiedrības daļu, kurai darbs pie darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēja ir visvairāk

nepieciešams, jo tas nav aizstājams ar darbu uz nenoteiktu laiku darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu saņēmēja kompānijā.

Pastāv nepieciešamība no Darba likuma 74.panta izslēgt vai būtiski grozīt 7.daļu, lai labotu situāciju, kad minimālās algas izmaksas prasība attiecas uz visiem darbiniekiem, neņemot vērā viņu tiesisko stāvokli (proti, pat, ja darbinieks strādā nepilnu darba laiku, viņš saņem minimālo algu arī laikā, kad viņš strādā pie cita darba devēja. Tas savukārt ir negodīgi pret darbiniekiem, kas strādā tikai pie viena darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēja).

ĀIPL uzskata, ka šie piedāvājumi palīdzēs izveidot piemērotu sistēmu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu izmantošanai, kā arī gala rezultātā palīdzēs radīt darbavietas un attīstīs elastīgas darba formas.

Direktīvas 2008/104/EK 5.2.pants nosaka, ka dalībvalstis var pieļaut atbrīvojumu no 5.1.pantā noteiktā vienlīdzīgas attieksmes principa, ja pagaidu darba aģentūru darbinieki, kam ir pastāvīgs darba līgums ar pagaidu darba aģentūru, turpina saņemt darba samaksu starp norīkojumiem. Proti, Direktīvas 5.2.pants nosaka, ka darba samaksa starp norīkojumiem ir izņēmuma apstākļi, kas ļauj atkāpties no pienākuma maksāt vienlīdzīgu atlīdzību (tas nozīmē, ka darba samaksa starp nosūtījumiem un darba līgumi uz nenoteiktu laiku ir apstākļi, kas ļauj darbiniekiem maksāt mazāku atalgojumu nekā maksātu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu saņēmējs). Piemēram, ja darbinieks atrodas labākā situācijā nekā darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu saņēmēja darbinieks, pirmais var saņemt mazāku atalgojumu. Tomēr nekur Direktīvā nav noteikts, ka darbiniekam, ja nav pieļauta minētā atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa, ir jāmaksā darba samaksa starp norīkojumiem.

Iepriekšminētais Darba likuma pants ir nesamērīgs. Vienā gadījumā šī panta interpretācija bija strīda priekšmets starp uzņēmumu un Valsts ieņēmumu dienestu, kā rezultātā uzņēmums bankrotēja un bija spiests atlaist gandrīz 200 darbiniekus un maksāt vairāk nekā 100 000 latu (aptuveni 142 000 *euro*) lielas nodokļu sankcijas.

Piedāvātie grozījumi ir vai nu izslēgt konkrēto panta daļu vispār, vai grozīt to tā, lai tā paredzētu, ka darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem būtu jāmaksā darba samaksa darbiniekiem par laiku starp norīkojumiem tikai gadījumā, ja darbinieki strādā uz pilnu slodzi, t.i., normālo darba laiku. Grozījumi atstātu pozitīvu iespaidu uz konkurenci tirgū, jo tie noņemtu pārmērīgu maksājumu slogu no darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju pleciem, kas varētu tikt novirzīti jaunu darba iespēju meklēšanai. Netiktu radīts negatīvs iespaids uz valsts budžetu.

Papildus jānorāda, ka praksē eksistē vairākas interpretācijas par to, kas ir laiks starp norīkojumiem, jo Darba likums nepaskaidro, kas ir darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkojums. Piemērs: darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbinieks ir norīkots darbā uz 2 mēnešiem pie konkrēta klienta un pilda darba pienākumus katru otro nedēļu vai saskaņā ar citu grafiku. Praksē Valsts ieņēmumu dienesta un Valsts darba inspekcijas amatpersonas uzskata, ka norīkojums ir nevis viss 2 mēnešu periods, kurā darbinieks pilda darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja uzdotos darba pienākumus saskaņā ar darba grafiku, bet gan tikai katra otrā nedēļa. Attiecīgi, ja darbinieks saskaņā ar vienošanos strādā katru otro nedēļu, valsts iestāde tomēr nepareizi uzskata, ka laiks starp norīkojumiem ir katra nedēļa starp grafikā noteiktajām nedēļām, iekļaujot šajā laikā darbinieka atpūtas laiku Darba likuma 141.panta izpratnē. Lai atrisinātu šo problēmu, ĀIPL piedāvā papildināt Darba likuma 74.panta 7.daļu ar precīzāku laika starp norīkojumiem definīciju. Proti, tā noteiktu, ka laiks starp norīkojumiem neietver atpūtas laiku, kas apstiprināts ar darbinieka un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja saskaņotu grafiku.

16 (18)

Darba likuma 74.panta 7.daļai jābūt izslēgtai. Ar to tiktu novērstas nekorektas situācijas, kad darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējam ir jāapmaksā par pilnu darba laiku arī nepilna laika darbinieki. Piemēram, personai A ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju noslēgts darba līgums par nepilnu darba laiku 20 stundām nedēļā. Atbilstoši šobrīd spēkā esošajam regulējumam, personai A, ja tā bija nostrādājusi, piemēram, 10 stundas nedēļā, laikposms starp norīkojumiem tika uzskatīts nevis atlikušās 10 stundas, bet gan 30 stundas nedēļā (līdz normālajam darba laikam), jo Darba likuma 74.panta septītā daļa paredz atlīdzības izmaksu neatkarīgi no nolīgta darba laika.

Ja 74.panta 7.daļai izslēgšana nav iespējama, ĀIPL piedāvā divas grozījumu redakcijas, kas būtībā panāktu, ka darba devējam būs pienākums apmaksāt tikai laika posmu starp norīkojumiem, nepārsniedzot pielīgto darba laiku. Tātad personai A, ja tā būs nedēļā nostrādājusi 10 stundas, bet līgumā pielīgta 20 stundas, būs tiesības saņemt atlīdzību par nenostādātajām 10 stundām laikposmā starp norīkojumiem.

Variants Nr.1.: Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam laikposmā starp norīkojumiem izmaksā atlīdzību, kas nav mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, proporcionāli laikposmam starp norīkojumiem un nepārsniedzot darba līgumā nolīgto darba laiku. Laikposms starp norīkojumiem neietver atpūtas laiku, kas apstiprināts ar darbinieka un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja saskaņotu grafiku.

Variants Nr.2.: Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam, *ja tam noteikts normālais darba laiks*, laikposmā starp norīkojumiem neatkarīgi no nolīgta darba līguma termiņa izmaksā atlīdzību, kas nav mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, proporcionāli laikposmam starp norīkojumiem. Laikposms starp norīkojumiem neietver atpūtas laiku, kas apstiprināts ar darbinieka un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja saskaņotu grafiku.

2.5.2. Darbinieku nosūtīšana

Nesenos 2015.gada 27.februāra (lietā Nr.C37108212) un 2015.gada 30.septembra (lietā Nr.C28469512) spriedumos Latvijas Republikas Augstākā tiesa darbinieka nosūtīšanu pielīdzināja komandējumam un nodibināja principu, ka darba devējam ir pienākums maksāt dienas naudu par katru nosūtījuma dienu.

Neskatoties uz šķietami pareizo “komandējuma” un “nosūtījuma” konceptu interpretāciju, Augstākā tiesa ir secinājusi, ka nosūtījums ir komandējuma veids. Tiesa argumentēja, ka nosūtījums pilnībā atbilst komandējuma konceptam, un tāpēc darba devējam ir pienākums atmaksāt darba ņēmēja dienas naudu visā laikā, kad tas atrodas nosūtījumā.

Komandējums ir īslaicīgs brauciens uz noteiktu laiku ārpus darbinieka ierastās darbavietas, lai pildītu kādu darba uzdevumu, kas var būt saistīts ar kvalifikācijas paaugstināšanu, netiešiem darba pienākumiem vai kādu konkrētu darba devēja uzdevumu. Savukārt nosūtījums ir darbinieka pastāvīga nosūtīšana un viņa darbavietas pastāvīga pārcelšana uz citu valsti, lai tur uz noteiktu laiku veiktu darba pienākumus darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā, pamatojoties uz līgumu, kas noslēgts starp darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju un saņēmēju. Likums pašreiz nosaka, ka darba devējam ir jānosaka algas apmērs saskaņā ar mītnes valsts minimālās algas apmēru, kas parasti ir ievērojami lielāka salīdzinājumā ar minimālo algu Latvijā. Tāpēc prasība izmaksāt dienas naudu darbiniekam nosūtījumā ir pretrunā ar juridiskiem un loģikas apsvērumiem. Pirmkārt, likuma interpretācija par labu pienākumam maksāt dienas naudu darbiniekam nosūtījumā ir

nesamērīga gadījumos, kad darba devējs ir noteicis ievērojami augstāku darba samaksu nekā tā būtu darbinieka parastajā darbavietā.

Otrkārt, šāda interpretācija ir pretrunā ar likumdevēja izvirzīto mērķi. Latvijas Darba likums vēsturiski ir veidots, par pamatu ņemot Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas Darba likuma kodeksu. Pēdējais nepārprotami (116.pants) noteica, ka dienas nauda ir izmaksājama tikai ceļojuma dienās, t.i., par laika periodu, ko darbinieks pavadā, mērojot ceļu uz nosūtījuma galamērķi, bet ne par visu nosūtījuma laiku.

Ņemot vērā iepriekšminēto, tiek rekomendēti grozījumi Latvijas Darba likumā un Ministru kabineta noteikumos Nr.969 “Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi”, kas nodrošinās: 1) terminu “komandējums” un “nosūtījums” definīcijas, kas palīdzētu nošķirt šos terminus; 2) noteikumus, kas noteiks, vai darbinieks ir tiesīgs pieprasīt dienas naudu par laiku, kas pavadīts nosūtījumā. Rezultātā piedāvātie grozījumi noteiks, ka darbinieks nav tiesīgs saņemt dienas naudu par laiku, kas pavadīts nosūtījumā.