



Rīgā, 2024. gada 14. decembrī

FICIL Nr. 53/2024

LDDK Nr. 2-9e/227

LTRK Nr. 2024/916

RJ Nr. 2/2024

Cilvēkkapitāla attīstības padomei

Ekonomikas ministrijai

pasts@em.gov.lv

Labklājības ministrijai

pasts@lm.gov.lv

Izglītības un zinātnes ministrijai

pasts@izm.lv

Par priekšlikumiem grozījumiem Darba likumā

Balstoties uz 22. novembra sanākumi, kuru organizēja Ārvalstu investoru padome Latvijā (FICIL) sadarbībā ar Latvijas Darba devēju konfederāciju (LDDK), Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameru (LTRK), Labklājības ministriju (LM) un Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienību (LBAS), kur tika apspriesti FICIL sagatavotie priekšlikumi grozījumiem Darba likumā (DL), FICIL, LDDK, LTRK un Latvijas eksportētāju asociācija “The Red Jackets” (turpmāk – RJ) (turpmāk kopā arī Sadarbības partneri) ir panākuši vienošanos par kopēju nostāju vairākiem priekšlikumiem, kas attiecas uz darba tiesību regulējuma uzlabošanu un darba vides attīstību Latvijā.

Ņemot vērā to, ka LDDK, LTRK, FICIL un RJ apvieno kopā vairāk kā 50% Latvijas darba devēju, aicinām Cilvēkkapitāla attīstības padomi ieviest Sadarbības partneru kopīgi rosinātos

priekšlikumus, kamēr Darba likums ir atvērts grozījumu veikšanai. Savlaicīga tiesību regulējuma risinājumu nodrošināšana nav tikai tiesību normu, bet cilvēkkapitāla jomas attīstības jautājums. Ņemot vērā, ka Latvija daudzās nozarēs atpaliek no savām kaimiņvalstīm, ir jāspēj nodrošināt mūsdienīgs Darba likuma regulējums, izslēdzot novecojušas un ekonomisko izaugsmi kavējošas tiesību normas, kā arī papildinot esošās tiesību normas, lai veicinātu dialogu intensitāti starp darba devēju un darba ņēmēju un realitātē tuvinātos Direktīvas (ES) 2022/2041 par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā nosprausto mērķu izpildei saistībā ar koplīgumu skaita palielināšanu.

Pamatojoties uz sanāksmē pārrunāto, vēlamies informēt, ka Sadarbības partneri ir vienojušies par virkni konkrētu priekšlikumu grozījumiem Darba likumā šādos punktos:

1. Koplīguma termiņa izbeigšanās (DL 19. pants):

Sadarbības partneri aicina risināt situāciju ar koplīgumu izbeigšanās regulējuma pilnveidošanu. Sadarbības partneri iebilst pret pastāvošo normatīvo regulējumu, kas pieļauj beztermiņa saistības darba devējiem, kas ir nesamērīgs slogs darba devējiem, gadījumos, kad koplīgums sākotnēji nav ticis noslēgts uz konkrētu laiku, gan gadījumos, kad puses nav spējušas panākt kompromisu jauna koplīguma noslēgšanā.

Sadarbības partneri aicina paredzēt, ka darba devējs ir tiesīgs atkāpties no koplīguma noteikumu piemērošanas, ja jauns koplīgums nav noslēgts sešu mēnešu laikā pēc iepriekšējā termiņa beigām, kas veicinātu abu pušu aktīvu iesaisti turpmāko sarunu gaitā, spējot panākt vienošanos par jauna koplīguma noslēgšanu. Esošais regulējums un tā pastāvēšanas laikā gūtā uzņēmēju praktiskā pieredze, neveicina darba devēju ieinteresētību koplīgumu noslēgšanā un darba devēji nodrošina darbiniekiem tos pašus labumus ar citiem – uzņēmuma iekšējo normatīvu risinājumiem.

Kopumā, visi Sadarbības partneri atbalsta priekšlikumu veicināt jaunu koplīgumu slēgšanu, tomēr piekrīt, ka jānodrošina līdzsvars starp darba devēju un darbinieku interesēm, izvairoties no automātiskām pagarināšanas klauzulām, kas radītu beztermiņa, nesamērīgas saistības darba devējiem.

2. Piemaksu par virsstundu darbu samazināšana:

Sadarbības partneri ir pauduši nepieciešamību grozīt Darba likuma 68. panta pirmo daļu, lai samazinātu virsstundu piemaksu apmēru līdz 50% visiem darbiniekiem. Iepriekš pieņemtā izšķiršanās piemērot samazināto piemaksu par virsstundu darbu tikai to nozaru darbiniekiem, kur ir noslēgtas ģenerālvienošanas, ir maz efektīvs līdzeklis darba devēju un darbinieku interešu sabalansēšanai, ņemot vērā šī brīža situāciju ar darbaspēka pieejamību un to, ka ģenerālvienošanos skaits nepieaug - koplīgumu kopējais pārklājums valstī ir tikai 23%¹. Piemēram, atbilstoši

¹ <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/alga/preses-relizes/20909-darba-samaksas-strukturas-apsekojuma-galvenie>.

ģenerālvienošanās būvniecības nozarē minimālā darba alga tajā sākot ar 2024. gada 1. janvāri ir EUR 930 (5,57 EUR/h), lai gan tai būtu bijis jābūt EUR 1050, lai varētu piemērot Darba likuma 68. panta trešo daļu sākotnēji paredzētajam nodomam, samazinot piemaksu par virsstundu darbu līdz 50%. Šī gada septembrī panāktā vienošanās tikai no nākamā gada noteikt minimālo algu nozarē EUR 1050 apmērā un jau otro gadu pēc kārtas saglabājot “pārejas” periodu mazkvalificētajiem darbiniekiem un piemērojot tiem iepriekšējā gada minimālo darba algu nozarē. Šādā veidā tiek nonivelēts sākotnējais mērķis samazināto piemaksu noteikšanai tikai nozarēs, kurās ir noslēgta ģenerālvienošanās, kā arī tas ir pierādījums tam, ka šāda veida pieeja neatbilst ekonomiskajai situācijai valstī. Ģenerālvienošanās noslēgšana nevar būt pašmērķis, kas kavē ekonomikas un konkurētspējas izaugsmi.

Spēkā esošais regulējums, kas vispārīgā kārtībā paredz 100% piemaksu par virsstundu darbu, ierobežo Latvijas konkurētspēju arī Baltijas valstu līmenī. Salīdzinājumam – Lietuvā un Igaunijā piemaksa par virsstundu darbu ir 50% apmērā.

Ir jāņem arī vērā šī brīža izaicinājumi darbaspēka pieejamībā, tāpēc, nosakot vienotu samazinātu piemaksas apmēru par virsstundu darbu, tiks veicināta tautsaimniecības konkurētspēja un samazināts slogs darba devējiem, lai esošais regulējums nekļūtu par šķērslī uzņēmējdarbības attīstībai.

3. Arodbiedrības biedru atļaišana (DL 110. pants):

Sadarbības partneri uzsver, ka, lai patiesi veicinātu koplīgumu slēgšanu, ir pienācis laiks pieņemt politisku izšķiršanos, paredzot, ka arodbiedrības piekrišana nav nepieciešama arodbiedrības biedru atļaišanai. Šāda norma ne tikai nepamatoti diskriminē darbiniekus, kuri nav arodbiedrību biedri, bet arī kropļo Satversmes 102. pantā noteikto, ka ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties, vai apvienoties sabiedriskajās organizācijās. Visiem darbiniekiem jābūt vienādei atļaišanas kārtībai, un dalība arodbiedrībā nedrīkst radīt priekšrocības turpināt darba attiecības vai atšķirīgu praksi pārkāpumu gadījumā.

Šāda regulējuma, kāds ir šobrīd Darba likumā, nav nevienā citā ES dalībvalstī. Arodbiedrībām nav noteikta ne kāda veida atbildība par nepamatotiem atteikumiem uzteikuma izsniegšanai. Savukārt darba devējs šādā situācijā var tikt iesaistīts 2-3 gadu ilgā tiesvedībā, kurā pat labvēlīga sprieduma gadījumā neatceļas darba devēja pienākums maksāt darba samaksu par visu tiesvedības laiku līdz stājas spēkā darba devējam labvēlīgs tiesas spriedums. Sadarbības partneri piedāvā diskutēt par kompromisa iespējām, piemēram, paredzot, ka arodbiedrības piekrišana ir nepieciešama darba tiesisko attiecību uzteikumā ar arodbiedrības valdes locekli vai darbinieku vēlēto pārstāvi. Šāda pieeja atbilstu arī citu ES valstu pieejai. Šī brīža spēkā esošais regulējums par arodbiedrības biedra atļaišanai nepieciešamo arodbiedrības piekrišanu ir viens no lielākajiem šķēršļiem koplīgumu skaita pieauguma veicināšanai.

4. Summētā darba laika pārskata periods (DL 140. pants):

FICIL priekšlikums ļaut darba līgumā noteikt summētā darba laika pārskata periodu līdz 6 mēnešiem tiek atbalstīts arī no LDDK un LTRK puses. Šāds elastīgāks regulējums ļaus pielāgot darba laiku uzņēmuma vajadzībām, īpaši sezonālajos darbos, kur darba apjoms var ievērojami mainīties. Pārskata periods līdz 3 mēnešiem ir pārāk īss, lai efektīvi izlīdzinātu darba stundas, īpaši sezonālajiem darbiniekiem. Šāda pieeja nodrošinātu elastību darba devējiem un darbiniekiem, ļaujot pielāgot darba stundas un vienoties par individuāli izdevīgākiem noteikumiem, tādējādi veicinot uzņēmējdarbības efektivitāti. Nav arī pamata šādu vispārējā pārskata perioda pagarināšanas iespēju sasaistīt ar koplīguma noslēgšanu kā priekšnoteikumu šādai iespējai, jo pārskata perioda pagarināšana līdz 6 mēnešiem ir ekonomiski nepieciešama un tai ir jābūt politiskai izšķiršanās.

5. Dežūras un izsaukuma gatavības regulējums (stand by/on call):

FICIL priekšlikums papildināt Darba likumu ar skaidriem noteikumiem par dežūras gatavību un izsaukuma gatavību tiek atbalstīts gan no LDDK, gan LTRK puses. Šie jēdzieni jau gadiem nav regulēti Darba likumā, tomēr prakse rāda, ka ikdienā darba devēji bieži izmanto šādas pieejas darba laika organizēšanā, īpaši IT un citās jomās, kurās ir nepieciešama nepārtraukta pakalpojumu sniegšana. Regulējuma trūkums rada nevajadzīgus domstarpību riskus. Tāpēc tiek rosināts izstrādāt regulējumu “dežūras gatavības” un “izsaukuma gatavības” darba režīmiem jau tuvākajā laikā, ietverot jauno regulējumu esošajā Darba likuma grozījumu projektā.

6. Dīkstāves kompensācija (DL 74. pants):

FICIL ierosina izstrādāt mehānismu dīkstāves laika kompensēšanai, norādot, ka šis laiks, kad darbinieks ir pieejams, bet nenodod produktīvu darbu, būtu jāregulē. LDDK un LTRK atbalsta FICIL priekšlikumu. LDDK rosina samazināt atlaišanas pabalstu dīkstāves gadījumā līdz 50% no algas apmēra, uzskatot to par piemērotu risinājumu. LTRK atbalsta samazināt dīkstāves apmaksas apmēru un ir jau vairākkārtīgi rosinājusi to samazināt, piemēram, no 100% uz 70%, vai pat piemērot samaksas samazinājumu laika gaitā, līdzīgi kā tas tiek darīts Lietuvā. Minētais apliecina, ka darba devēju organizāciju ieskatā, esošais regulējums ar dīkstāves apmaksu 100% ir nesamērīgs un atsevišķos gadījumos var pat novest pie uzņēmuma finanšu grūtībām. Dīkstāve nekad nav darba devēja brīvprātīga izvēle, jo šāda risinājuma izmantošana ir pretrunā pašai uzņēmējdarbības jēgai. Tomēr gadījumos, kad darba devējs ir spiests darbiniekus nosūtīt dīkstāvē, nebūtu pamatoti darbiniekiem izmaksāt darba samaksu pilnā apmēra, jo ir skaidrs, ka darba devējs jau ir saskaries ar kādām finanšu vai cita veida grūtībām.

7. Darba izpildei nodotā aprīkojuma atgūšana no darbinieka, izbeidzot darba līgumu (DL 79. pants):

FICIL, LTRK un LDDK rosina izstrādāt mehānismu, kas ļautu darba devējam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas to aktīvu vērtību, kas tika nodota darbinieka lietošanā darba pienākumu izpildei. Darba devēji ļoti bieži saskaras ar

grūtībām atgūt nodoto aprīkojumu, vēl izaicinošāka šī situācija kļūst tad, ja darbinieks ir ārvalstnieks. Nav pieļaujama situācija, ka darba devēji ir spiesti izmaksāt darbiniekam visu pienākošos darba samaksu un paralēli vērsties tiesā pret darbiniekiem gadījumos, ja darbinieks nav atdevis tam nodoto aprīkojumu, izbeidzoties darba tiesiskajām attiecībām. Šāda situācija ir ne tikai nepamatots slogs darba devējam, bet rada arī papildu izdevumus, iegādājoties jaunu aprīkojumu, kuru nodot jaunajam darbiniekam.

8. Atalgojuma izmaksas bezskaidrā naudā (DL 70. pants):

FICIL, LDDK un LTRK atbalsta Labklājības ministrijas priekšlikumu grozīt Darba likuma 70. pantu, nosakot, ka darba samaksa tiek izmaksāta bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu, jo skaidras naudas aprīte veicina ēnu ekonomiku un mūsdienu ekonomikā bezskaidras naudas maksājumi būtu jāuzskata par primāro darba samaksas veidu.

Šāds risinājums atbilst arī Ēnu ekonomikas ierobežošanas plānā 2024.–2027. gadam paredzētajam. Šāda pieeja neliegtu iespēju darba devējam izmaksāt darba samaksu skaidrā naudā, ja objektīvu iemeslu dēļ konkrētā uzņēmuma darbiniekiem ir grūtības ar skaidras naudas izņemšanu konkrētā reģionā. Tomēr šāda situācija nevar būt arguments tam, lai darba samaksas izmaksā skaidrā naudā būtu noteikta kā primārais darba samaksas izmaksas veids.

Ar cieņu

Tatjana Gužņajeva
FICIL izpilddirektore

Kaspars Gorkšs
Latvijas Darba devēju konfederācijas ģenerāldirektors

Jānis Endziņš
Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras valdes priekšsēdētājs

Līva Stūrmane
Latvijas eksportētāju asociācijas “The Red Jackets” izpilddirektore

ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU
UN SATUR LAIKA ZĪMOGU