

Šī nodaļa sniedz informāciju par darba līguma noslēgšanu, termiņiem un darba līguma grozīšanu.

Tiesību akti

- Darba likums
- Civillikums
- Ministru kabineta 2002.gada 25.jūnija noteikumi nr.272 "Par sezonas rakstura darbiem"
- Ministru kabineta 2002.gada 6.augusta noteikumi nr.353 "Par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku"
- Labklājības ministrijas 1998.gada 9.oktobra rīkojums nr.246 "Par profesiju klasifikatora apstiprināšanu"

Darba līguma saturs (DL 6.pants)

No vienas puses, darba līgums ir civiltiesiska vienošanās starp darba devēju un darbinieku, kas izpaužas pušu brīvībā vienoties par līguma noteikumiem, no otras puses, darba devēja brīvība ir ierobežota ar imperatīvajām tiesību normām, kas nosaka darba devēja pienākumus. Tādējādi jebkuri darba līgumā iekļauti noteikumi, kas pretēji tiesību aktiem pasliktina darbinieku tiesisko stāvokli, nav spēkā. Piemēram, darba līguma puses nevar vienoties par 2 nedēļu ilgu ikgadējo atvaļinājumu.

Ja uzņēmumā ir noslēgts darba koplīgums, darba devējam jānodrošina, ka darba līgumos netiek iekļauti noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Piemēram, ja darba koplīgumā ir noteikts, ka darbiniekiem ir tiesības uz 5 nedēļu ilgu atvaļinājumu, darba līgumā nedrīkst noteikt, ka darbiniekam ir tiesības uz Darba likumā noteikto ikgadējo atvaļinājumu, jo likums garantē tiesības tikai uz četru nedēļu ilgu atvaļinājumu.

Ar darba līgumu

- 1) darbinieks uzņemas:
 - veikt noteiktu darbu;
 - pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem;
- 2) darba devējs uzņemas:
 - maksāt nolīgto darba samaksu;
 - nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Darba līguma noslēgšanas brīdis (DL 39.pants)

Darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Darba līguma forma (DL 40.panta pirmā daļa)

Noslēgtais darba līgums ir jāizteic rakstveidā. Darba devējam ir pienākums gādāt par to, lai darba līgums tiktu noslēgts rakstveidā. Ja darba devējs nenoformē darba līgumu rakstveidā, darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā.

Darba devējam, lai izvairītos no iespējamiem strīdiem par darba līguma saturu, ir svarīgi nodrošināt, ka darba līgums tiek parakstīts pirms darba uzsākšanas. Piemēram, šāds strīds varētu rasties par darbinieka pienākumiem.

Rakstveida formas neievērošanas sekas (DL 41.pants)

Ja darbinieks un darba devējs vai vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus, darba līgumam, kas nav noformēts rakstveidā, ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam. Tas nozīmē, ka ar darba uzsākšanas brīdi darbinieks iegūst visas tiesības uz tiesību aktos noteiktajām garantijām, piemēram, darba samaksu, sociālo apdrošināšanu u.c.

II DARBA LĪGUMS

Ja rodas strīds par darba līguma noslēgšanas faktu un par tā saturu, darbinieks var izmantot jebkurus pierādījumus, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un šo attiecību saturu. Piemēram, darba līguma noslēgšanas faktu varētu pierādīt gan dokumenti (rīkojums par pieņemšanu darbā, uzņēmuma caurlaide), gan liecinieku liecības.

Darba līgumā ietveramās ziņas (DL 40.panta otrā, trešā un ceturtā daļa)

Šādas ziņas obligāti jāiekļauj darba līgumā:

- darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu, dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu), reģistrācijas numuru un adresi;
- darba tiesisko attiecību sākuma datumu;
- darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);
- darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);
- darbinieka profesiju (arodu, amatu) un vispārīgu nolīgta darba raksturojumu. Darbinieka amata apraksts var tikt noformēts arī darba līguma pielikuma veidā;
- darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;
- nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku;
- ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu;
- darba līguma uzteikuma termiņu;
- norāde uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām.

Šādas ziņas var aizstāt ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, darba koplīgumā, vai norādi uz darba kārtības noteikumiem:

- darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;
- nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku;
- ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu.
- darba līguma uzteikuma termiņu.

Piemēram, darba līgumā var noteikt, ka ikgadējais apmaksātais atvaļinājums darbiniekam tiek piešķirts saskaņā ar Darba likuma noteikumiem.

Darba līgumā pēc pušu vienošanās var iekļaut jebkuras citas ziņas, piemēram, nosacījumus par pārbaudes laiku, ierobežojumu veikt blakus darbu u.c.

Darba līgumi, kas noslēgti līdz 2002.gada 1.jūnijam

Darba devējam jānodrošina, ka darba līgumi, kas noslēgti līdz 2002.gada 1.jūnijam, sešu mēnešu laikā tiek noformēti atbilstoši augstākminētajām prasībām. Darba devējam jāņem vērā, ka Darba likuma Pārejas noteikumi neparedz nekādu esošo līgumu pārslēgšanu vai darba līgumu noteikumu izmaiņu, bet gan tikai darba līgumu noformēšanu atbilstoši Darba likuma prasībām. To var veikt, izdarot papildinājumus esošajos līgumos. Šādi papildinājumi ir jānoformē rakstveidā, abām pusēm jāparaksta un jāpievieno darba līgumam.

Jebkādi grozījumi esošajā darba līgumā, kas maina darba tiesisko attiecību noteikumus, var tikt izdarīti tikai pēc savstarpējas vienošanās ar darbinieku.

Darba devējs nedrīkst pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, pamatojot to ar nepieciešamību pārformēt darba līgumu.

Darba līguma eksemplāru skaits (DL 40.panta piektā daļa)

Darba līgumu jāsigatavo divos eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie darbinieka, otrs pie darba devēja.

II DARBA LĪGUMS

Darba līgumu uzskaitē (DL 40.panta sestā daļa)

Darba devējam ir pienākums veikt noslēgto darba līgumu uzskaiti. Līgumu uzskaitē var tikt veikta, izmantojot Darba līgumu reģistrācijas žurnālu.

Darba devējam katram darbiniekam ir jāiekārto Personas uzskaites kartīte, ko ir apstiprinājusi Centrālā statistikas pārvalde (skatīt veidlapu 1.pielikumā). Darba devējs drīkst papildināt šo veidlapu atbilstoši savām specifiskajām vajadzībām, tomēr veidlapā norādītā informācija ir obligātais statistikas sagatavošanai nepieciešamais informācijas minimums, ko nedrīkst

Darba līguma spēkā neesamība (DL 42.pants)

Tiesa darba līgumu, kas ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem, var atzīt par spēkā neesošu. Piemēram, darba līgums, kas noslēgts ar personu, kas jaunāka par 18 gadiem, par darba, kas saistīts ar paaugstinātu risku viņa drošībai vai veselībai, veikšanu, var tikt atzīts par spēkā neesošu. Tomēr jebkurā gadījumā tas tiks atzīts par spēkā neesošu vienīgi uz turpmāko laiku. Par laiku, ko darbinieks ir faktiski nostrādājis, darba devējam ir jāizmaksā darba samaksa, kā arī cita no darba līguma izrietošā atlīdzība.

Papildu atlīdzība, ja darba līgums atzīts par spēkā neesošu

Darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlīdzību vismaz 6 mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja:

- darba līgums, kas noslēgts ar darbinieku, ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem;
- darba devējs ir bijis vainīgs šāda līguma noslēgšanā;
- nav iespējams ar darbinieku noslēgt darba līgumu atbilstoši normatīvajiem aktiem.

Atsevišķas darba līguma daļas spēkā neesamība

Kāda atsevišķa darba līgumā iekļauta noteikuma spēkā neesamība neietekmē darba līguma spēku tā pārējā daļā. Piemēram, darba līgums, kas nav noformēts atbilstoši Darba likuma prasībām, netiks atzīts par spēkā neesošu tikai šā iemesla dēļ.

Darba līguma veidi

Darba likums paredz divus darba līguma veidus:

- darba līgumu uz nenoteiktu laiku;
- darba līgumu uz noteiktu laiku.

Darba devējam darba līgums ar darbinieku vispārējā gadījumā ir jāslēdz uz nenoteiktu laiku. Tikai Darba likumā īpaši noteiktos gadījumos ir atļauts slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku.

Darba līgums uz noteiktu laiku (44.panta pirmā daļa)

Gadījumi, kad atļauts noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku

Darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu īslaicīgu darbu, ar to saprotot:

- sezonas rakstura darbu. Par sezonas darbu uzskatāms darbs, kas veicams noteiktā sezonā (darbu sarakstu skatīt Ministru kabineta 2002.gada 25.jūnija noteikumos nr.272 "Par sezonas rakstura darbiem");
- darbu tādās darbības jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā attiecīgās nodarbošanās raksturu vai arī attiecīgā darba pagaidu raksturu (darbu sarakstu skatīt Ministru kabineta 2002.gada 6.augusta noteikumos nr.353 "Par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku");
- promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošanu, kā arī tāda darbinieka aizvietošanu, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks. Piemēram, gadījumā, kad jāaizvieto darbinieks, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā;
- gadījuma darbu, kas uzņēmumā parasti netiek veikts. Piemēram, gadījumā, ja uzņēmumā, kurā parasti netiek nodarbināti tulki, nepieciešams veikt tulkošanas darbu;
- noteiktu pagaidu darbu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu;

II DARBA LĪGUMS

- neatliekamu darbu, lai novērstu nepārvaramās varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Piemēram, gadījumā, ja uzņēmumā ir notikusi avārija un ir nepieciešami papildu darbinieki, lai novērstu avārijas sekas;
- bezdarbniekam paredzētu algotu pagaidu sabiedrisko darbu vai darbu, kas saistīts ar bezdarbnieka profesionālo apmācību vai pārkvalificēšanu. Pieņemt darbā bezdarbnieku algotu pagaidu sabiedrisko darbu veikšanai var tikai ar Nodarbinātības valsts dienesta centra vai nodaļas norīkojumu.

Darba līgums ar kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas locekļiem (DL 44. panta trešā daļa)

Kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas (valdes) locekļi var tikt nodarbināti, pamatojoties uz:

- darba līgumu;
- citu civiltiesisku līgumu, piemēram, pilnvarojuma līgumu.

Ja kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļi tiek nodarbināti, pamatojoties uz darba līgumu, tas slēdzams uz noteiktu laiku.

Darbinieka tiesības (DL 44.panta sestā daļa)

Darba devējam jāievēro, ka uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku. Piemēram, darba devējam ir jānodrošina darbiniekam droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi neatkarīgi no tā, vai ar viņu ir noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku vai nenoteiktu laiku.

Darbinieku informēšana (DL 44.panta septītā daļa)

Darba devējam jāinformē darbinieki, ar kuriem noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, par brīvajām darba vietām uzņēmumā, kurās darbiniekus var nodarbināt uz nenoteiktu laiku.

Pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma, darba devējam jāsniedz informācija par iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus uz noteiktu laiku.

Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš (DL 44.panta ceturtnā un piektā daļa, 45.pants)

Uz noteiktu laiku noslēgtā darba līgumā jānorāda:

- laiks, uz kādu tas noslēgts (līguma beigu termiņš);
vai apstākļi, kas liecina par attiecīgā darba pabeigšanu. Piemēram, darba līgumā var tikt norādīts, ka tas ir noslēgts uz promesoša darbinieka aizvietošanas laiku.

Ierobežojumi uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma ilgumam

Vispārējā gadījumā (ieskaitot termiņa pagarinājumus) Izņemot gadījumu, kad darba līgums ir noslēgts uz promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošanas laiku.	2 gadi
Sezonas rakstura darbam (ieskaitot termiņa pagarinājumus)	10 mēneši
Darba līgumam ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem	Izpildinstitūcijas locekļa pilnvaru laiks

II DARBA LĪGUMS

Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņa aprēķināšana

Aprēķinot uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņu, darba devējam jāņem vērā, ka termiņā tiek ieskaitīts arī darba līguma termiņa pagarinājums. Par darba līguma termiņa pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līgumu noslēgšana ar to pašu darbinieku, ja laikposmā no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 30 dienām pēc kārtas.

Gadījumi, kad darba līgums atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku


Šādos gadījumos darba līgums ir atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku:

- ja darba līgumā nav norādīts laiks, uz kādu tas noslēgts;
- ja atbilstoši apstākļiem nav pieļaujama darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku;
- ja promesošais vai no darba atstādinātais darbinieks kādu apstākļu dēļ neturpina vai nevar turpināt darba tiesiskās attiecības, viņu aizvietojošā darbinieka darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku;
- ja, beidzoties termiņam, uz kādu noslēgts darba līgums, neviena no pusēm nav pieprasījusi izbeigt darba līgumu, un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās.

Darba devējam jāņem vērā, ka gadījumā, ja rodas strīds par darba līguma termiņu, darbiniekam, izņemot kapitālsabiedrību izpildinstitūciju locekļus, ir tiesības celt prasību tiesā. Šādu prasību darbinieks var celt mēneša laikā no dienas, kad beidzies termiņš, uz kādu noslēgts darba līgums.

Darba līgumi, kas noslēgti līdz 2002.gada 1.jūnijam

Darba līgumi uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku, kas noslēgti pirms 2002.gada 1.jūnija, ir spēkā līdz to termiņa beigām. Attiecībā uz šiem darba līgumiem netiek piemēroti augstāk minētie ierobežojumi par darba līgumu uz noteiktu laiku noslēgšanu. Turpmāk darba līgumu ar šādu darbinieku drīkst noslēgt tikai uz nenoteiktu laiku.

Paraugs ar minimālajām darba līgumā ietveramajām sadaļu prasībām 

Darba līgums
1. Darba devēja Nosaukums/Vārds: Adrese: Reģistrācijas numurs:
2. Darbinieka Vārds: Dzīvesvieta: Personas kods:
3. Darba tiesisko attiecību sākuma datums /...../..... .
4. Darba attiecību paredzamais ilgums

II DARBA LĪGUMS



5. Amats

6. Atalgojums

Apmērs:

Izmaksas laiks un veids:

7. Darba laiks

8. Darba vieta

9. Atvaļinājums

10. Darba līguma uzteikuma termiņš

Darba devējs

Vārds	Datums	Paraksts

Darbinieks

Vārds	Datums	Paraksts

Viens eksemplārs personāla daļai/...../..... (darbinieka lietai), kā arī reģistrēšanai līgumu uzskaites žurnālā.

Otrs eksemplārs darbiniekam.

Darba līguma grozīšana (DL 97. 99.pants)

Darba devējs un darbinieks, savstarpēji vienojoties, var grozīt darba līguma nosacījumus. Šāda vienošanās jānoformē rakstveidā divos eksemplāros, pa vienam katrai pusei. Saskaņā ar Darba likumu darba devēja pienākums ir nodrošināt, lai jebkura vienošanās par darba līguma nosacījumu grozīšanu tiktu noformēta rakstveidā. Darba devēja pienākums ir arī veikt darba līgumu un vienošanos par darba līguma grozījumiem uzskaiti.

II DARBA LĪGUMS

Darba devējam ir tiesības gadījumā, ja darbinieks nepiekrīt darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem un darba devējam nav iespējams turpināt darba tiesiskās attiecības saskaņā ar noslēgtā darba līguma nosacījumiem, uzteikt darba līgumu ar darbinieku. Darba devējam jāņem vērā, ka darba līguma uzteikuma pamatā nedrīkst būt darbinieka atteikšanās piekrist piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Darba līguma uzteikumam jābūt pamatotam ar darbinieka spējām, uzvedību vai arī ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā (DL 101.panta pirmā daļa).

Piemēram, gadījumā, ja darba devējs piedāvā darbiniekam grozīt darba līgumu, nosakot citu amatu, jo darbinieka profesionālās spējas neatbilst esošajam amatam, bet darbinieks nepiekrīt izdarīt izmaiņas darba līgumā, darba devējam ir tiesības uzteikt līgumu, pamatojoties uz darbinieka profesionālo spēju neatbilstību nolīgtajam darbam, bet nevis sakarā ar viņa atteikšanos izdarīt grozījumus darba līgumā.

Uzteikuma termiņš

Darba devējam jāņem vērā, ka gadījumā, kad darbiniekam tiek piedāvāti darba līguma grozījumi, darbinieks par iespējamo darba līguma uzteikumu, ja viņš nepiekrītīs grozījumiem, jābrīdina rakstiski vismaz vienu mēnesi iepriekš.

Vidējās izpeļņas izmaksa

Gadījumā, ja darbinieks ir piekritis darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, kas samazina viņa vidējo izpeļņu, darba devējam 1 mēnesi pēc darba līguma grozīšanas dienas ir jāturpina maksāt darbiniekam viņa iepriekšējā vidējā izpeļņa.

Darba devējam nav jāmaksā iepriekšējā vidējā izpeļņa, ja darba līguma grozījumi tika piedāvāti sakarā ar darbinieka pieļautajiem darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumiem. Piemēram, gadījumā, kad darbinieks ir piekritis pāriet no darba, kas saistīts ar klientu apkalpošanu, uz citu zemāk apmaksātu darbu, kas nav saistīts ar klientu apkalpošanu, jo viņš regulāri bija pārkāpis darba kārtības noteikumus, rupji izturoties pret klientiem, darba devējam šim darbiniekam nav jāizmaksā vidējā izpeļņa iepriekšējā apmērā.

Prasības celšana tiesā

Darba devējam jāņem vērā, ka darbinieks, kas nepiekrīt darba devēja piedāvātajiem grozījumiem, var celt prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Darba līguma grozīšana grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā

Darba likums nosaka, ka darba devējam ir pienākums grozīt darba līguma noteikumus, ja grūtniece vai sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti visā barošanas laikā, ir nodarbināta darbā, kas var negatīvi ietekmēt viņas drošību vai veselību.

Pēc ārsta atzinuma saņemšanas par to, ka darbs negatīvi ietekmē sievietes drošību vai veselību, darba devējam attiecīgā darbiniece uz laiku jāpārceļ citā piemērotā darbā. Darba samaksas apmērs šajā laikā nedrīkst būt mazāks par sievietes iepriekšējo vidējo izpeļņu.

Ja šādu pārceļšanu citā darbā nav iespējams nodrošināt, darba devējam ir jāpiešķir attiecīgajai darbiniecei atvaļinājums, kura laikā ir jāizmaksā samaksa vidējās izpeļņas apmērā.