LDDK
LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA

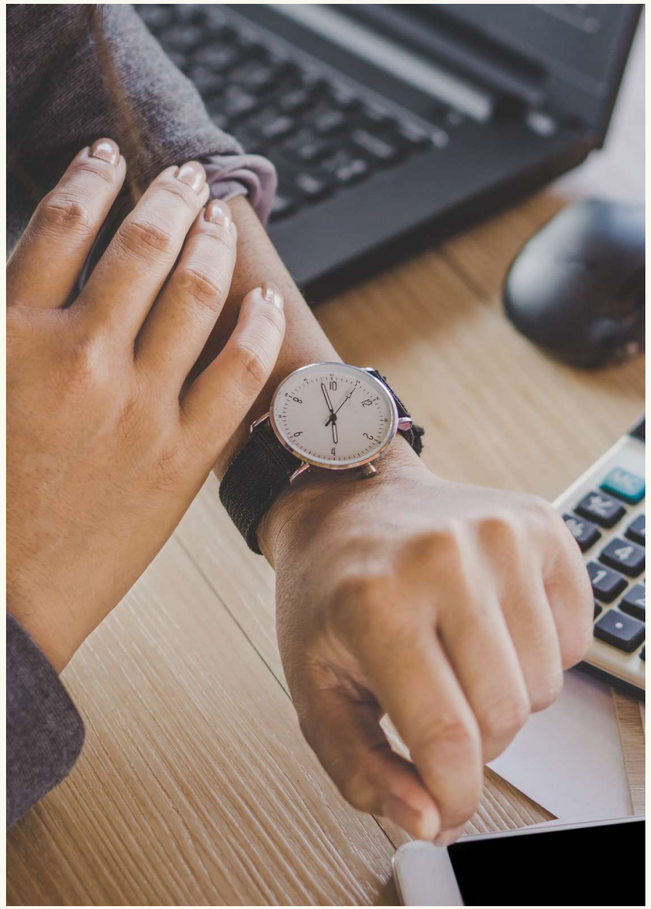
JAUNĀS DARBA ORGANIZĀCIJAS FORMAS

Jānis Pumpiņš
LDDK jurists, darba tiesību eksperts

2021

ELASTĪGA DARBA ORGANIZĀCIJAS FORMAS

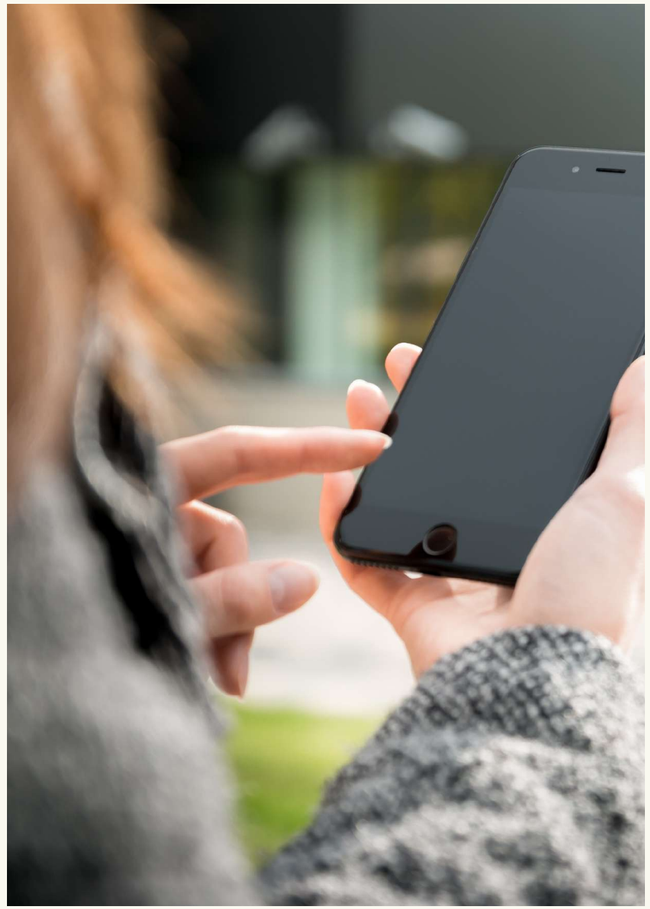
ATTĀLINĀTAIS DARBS



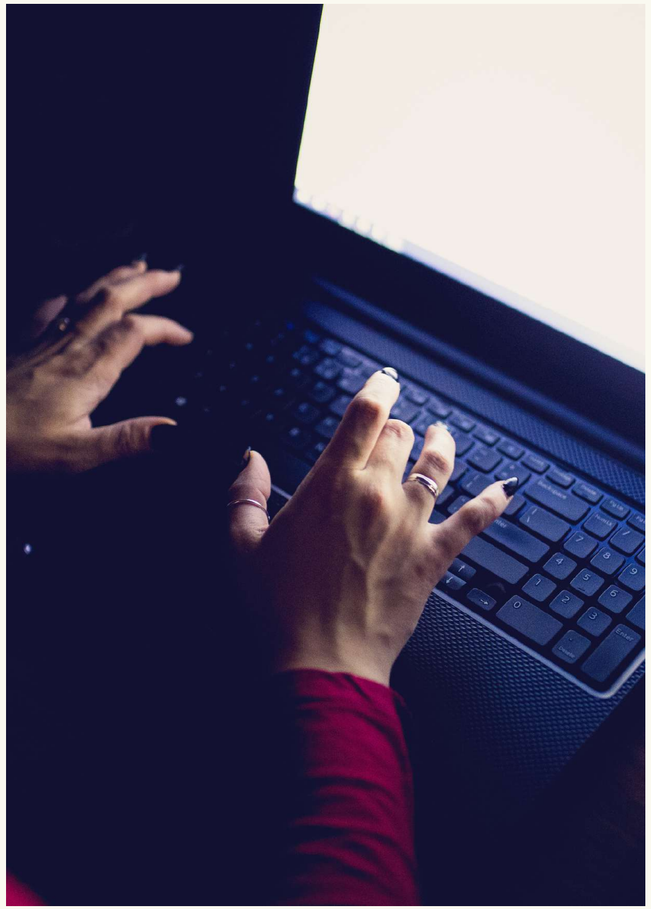
DARBS UZ NEPILNU DARBA LAIKU (SLODZI)

DARBS UZ NOTEIKTU LAIKU

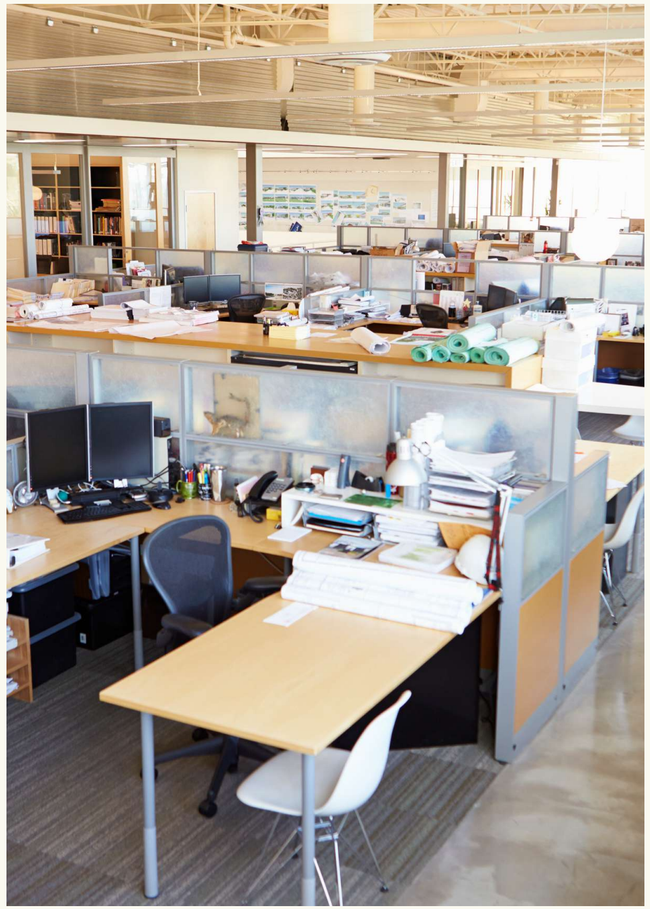
ELASTĪGA DARBA ORGANIZĀCIJAS FORMAS



DEŽŪRLAIKS



NENORMĒTS DARBA LAIKS



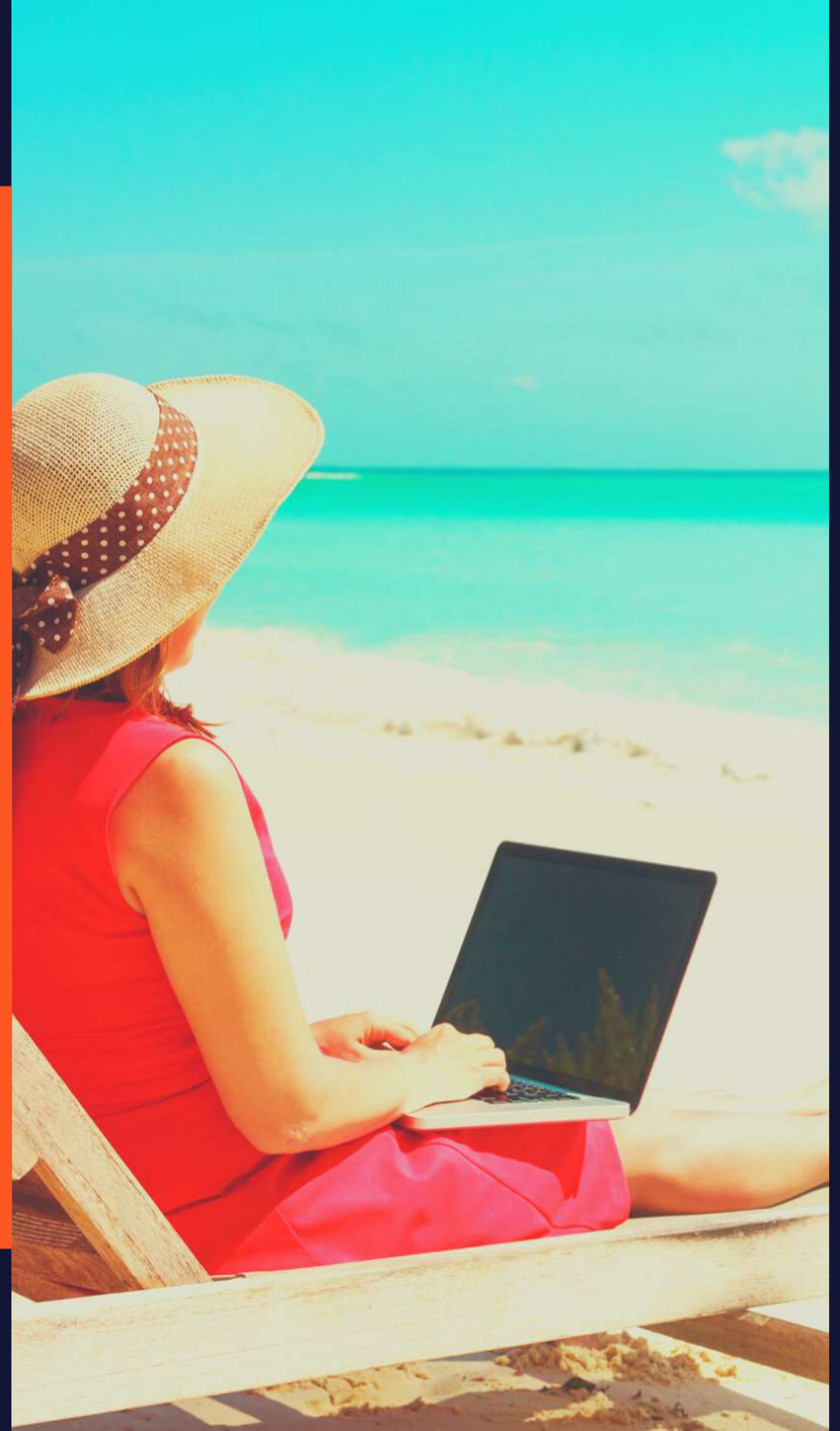
DĪKSTĀVE

ATTĀLINĀTAIS DARBS

DEFINĪCIJA

- Darba aizsardzības likums (spēkā kopš 2020.gada 1.jūlija): 1.panta 20.punkts “attālinātais darbs — tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos”

- Likumprojekts “Grozījumi Darba likumā” tiek skatīts Saeimā 3. lasījumā: 76.panta 4.daļa “Ja darbinieks un darba devējs vienojas par darba veikšanu attālināti, darbinieka izdevumus, kas saistīti ar attālināto darba veikšanu, sedz darba devējs, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi. Attālinātais darbs šā likuma izpratnē ir darba izpildes veids, kad darbs, kuru darbinieks varētu veikt uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus darba devēja uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas darba rakstura dēļ saistīts ar nodarbinātā regulāru pārvietošanos."



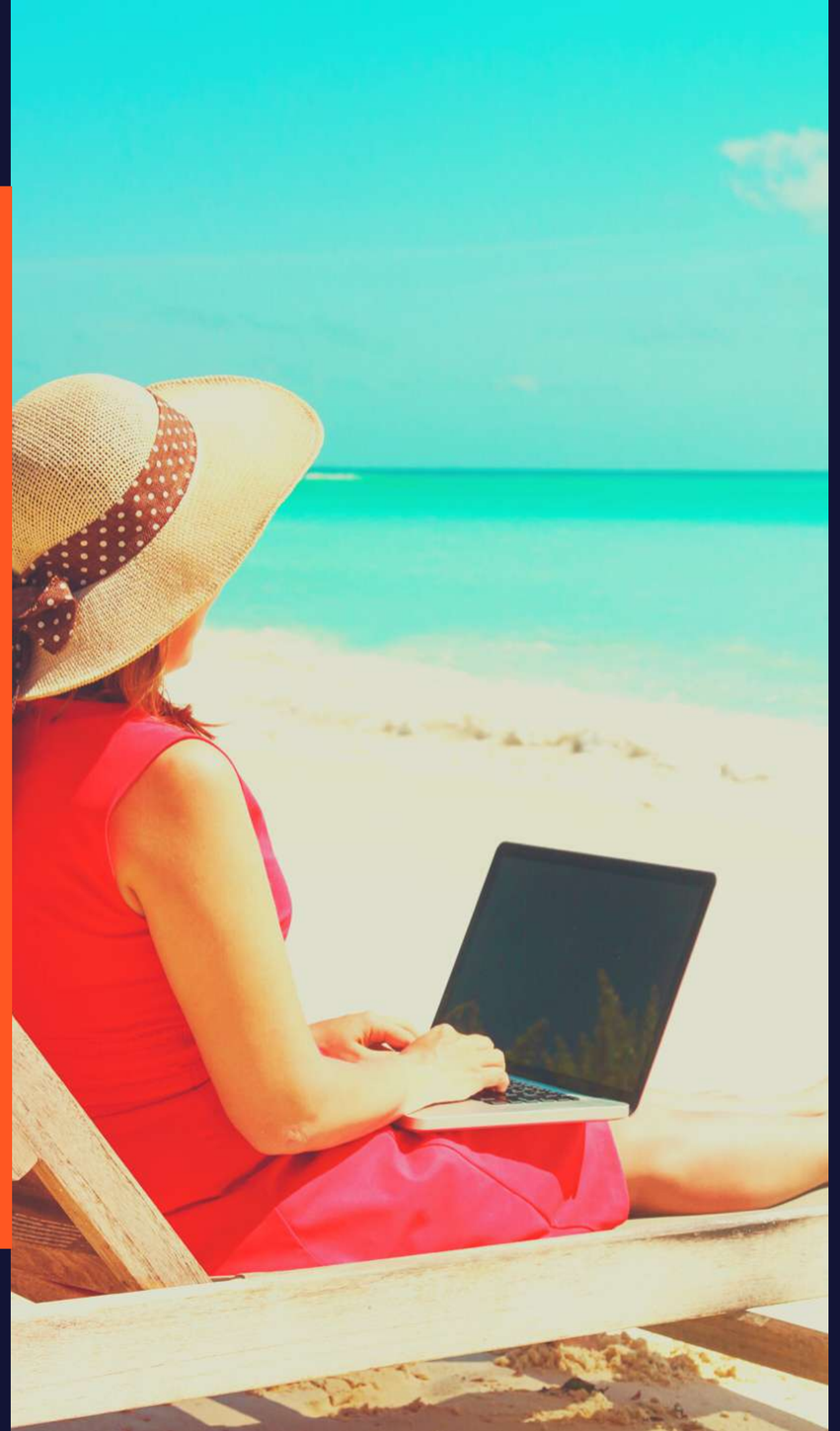
ATTĀLINĀTAIS DARBS

- Darba devējs un darbinieks vienojas par darba veikšanu attālināti vai attālināta darba iespēju pēc nepieciešamības (rakstveidā pie darba līguma)

- Darbinieka izdevumus, kas saistīti ar attālināto darba veikšanu sedz darba devējs, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi

- Attālināts darbs ir darbs, kas pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus darba devēja uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas

- "Attiecībā uz attālināta darba izmaksu kompensēšanu – tiek gatavoti grozījumi likumā "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli", paredzot mēneša normu, kuru nepārsniedzot izdevumi par attālinātu darbu netiek papildus aplikti ar nodokli"



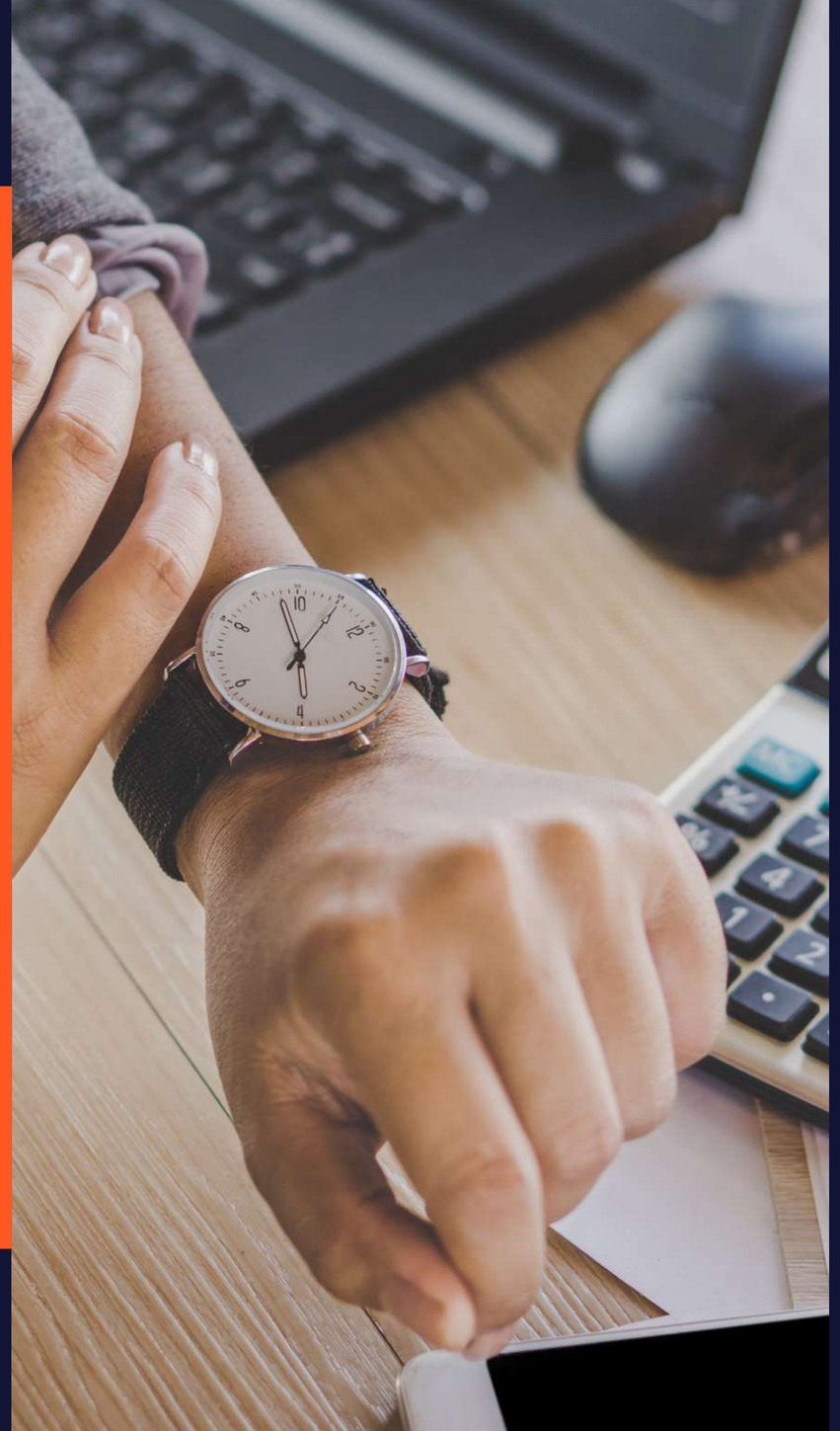
DARBS UZ NEPILNU DARBA LAIKU (SLODZI)

- Darba likuma 134.pants (nepilns darba laiks)

- Darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par nepilna darba laika noteikšanu, kas ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku

- Covid-19 infekcijas izplatības seku pārvarēšanas likuma 18.pants:

(1) Darba koplīgumā, kas noslēgts ar arodbiedrību, savstarpēji vienojoties un nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, var paredzēt, ka īslaicīga ražošanas apjoma krituma gadījumā darbiniekam tiek noteikts nepilns darba laiks. Izmaiņas darba koplīgumā var būt spēkā ne ilgāk kā līdz 2021.gada 30.jūnijam



DARBS UZ NOTEIKTU DARBA LAIKU

- Darba likuma 44.pants (darba līgums uz noteiktu laiku)

- Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par pieciem gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus)

- Darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu īslaicīgu darbu:

1) sezonas rakstura darbu (ne ilgāk par 10 mēnešiem viena gada laikā);
2) darbu tādās darbības jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā attiecīgās nodarbošanās raksturu vai arī attiecīgā darba pagaidu raksturu;
3) promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošanu;
4) gadījuma darbu, kas uzņēmumā parasti netiek veikts;
5) noteiktu pagaidu darbu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu;
6) neatliekamu darbu;
7) bezdarbniekam paredzētu algotu pagaidu vai citu darbu saistībā ar viņa dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos vai darbu, kas saistīts ar aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanu;
8) profesionālās vai akadēmiskās izglītības iestādes izglītojamā darbu, ja tas saistīts ar sagatavošanos darbībai noteiktā profesijā vai studiju virzienā

DEŽŪRLAIKS

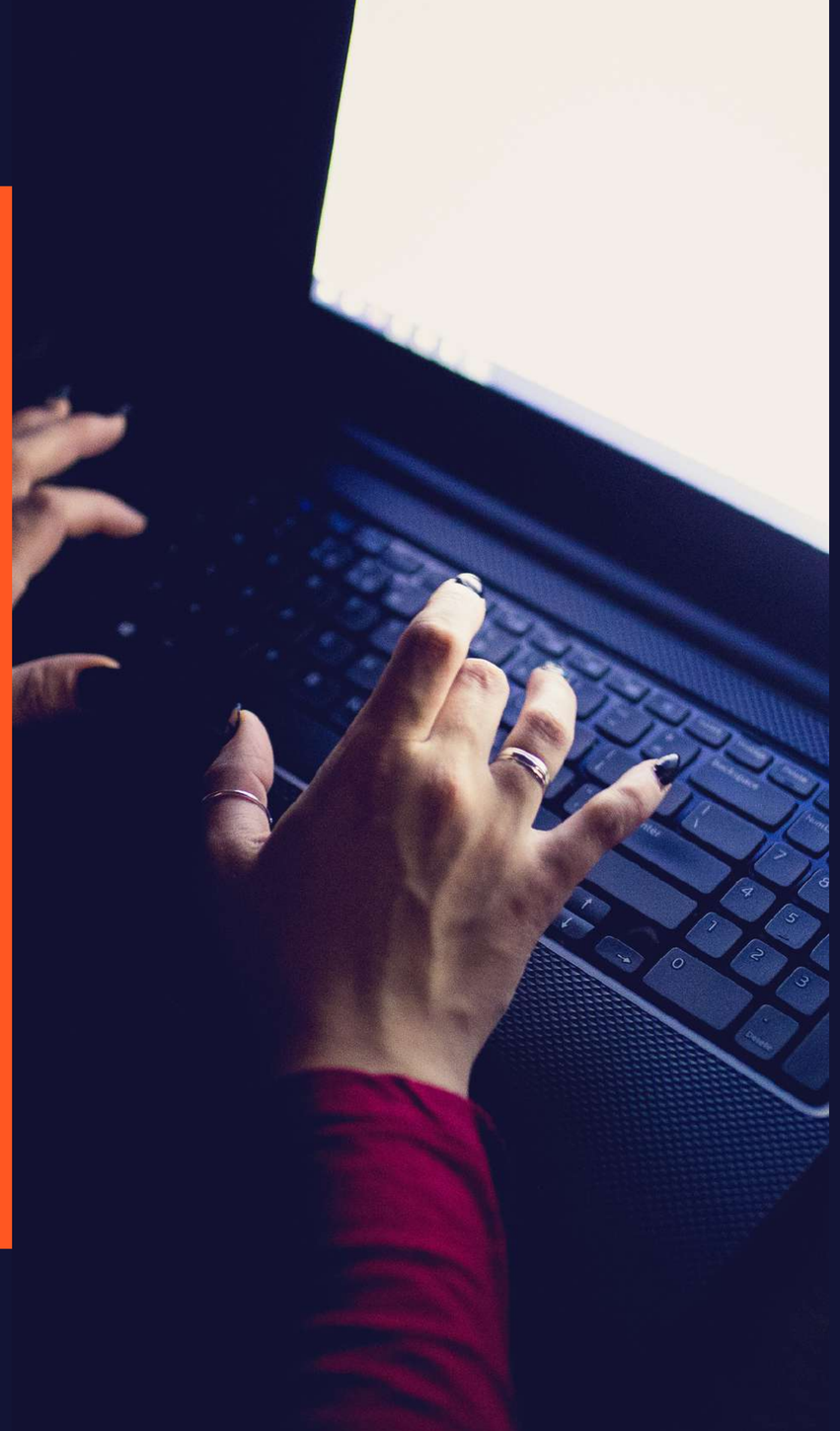
- Darba likuma 40.panta otrā daļa
- Praksē darba devēji arvien biežāk mēdz lietot tādus terminu kā dežūrlaiks, dežūras gatavības, izsaukuma gatavība – laiks, kad darbinieks ierodas darbā pēc nepieciešamības gadījuma

NENORMĒTS DARBA LAIKS

- Nenormēta darba laika angliski "flex-time" definīcija nav ietverta Darba likumā vai citos normatīvajos aktos. Definīcija ir izrietoša no tiesību doktrīnas un prakses

- Šāda veida elastīga darba laika režīms sāk arvien biežāk parādīties praksē. Nenormēta darba laikā darbinieks var pats noteikt darba sākumu un beigas

- Nenormētais darba laiks nozīmē to, ka darbinieks uzsāk darbu ātrāk nekā parasti, kā arī var strādāt ilgāk par uzņēmumā/iestādē parasti noteikto darba laiku



DĪKSTĀVE

- Darba likuma 57.panta pirmās daļa:

"[...] Dīkstāves gadījumā darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem viena gada laikā"

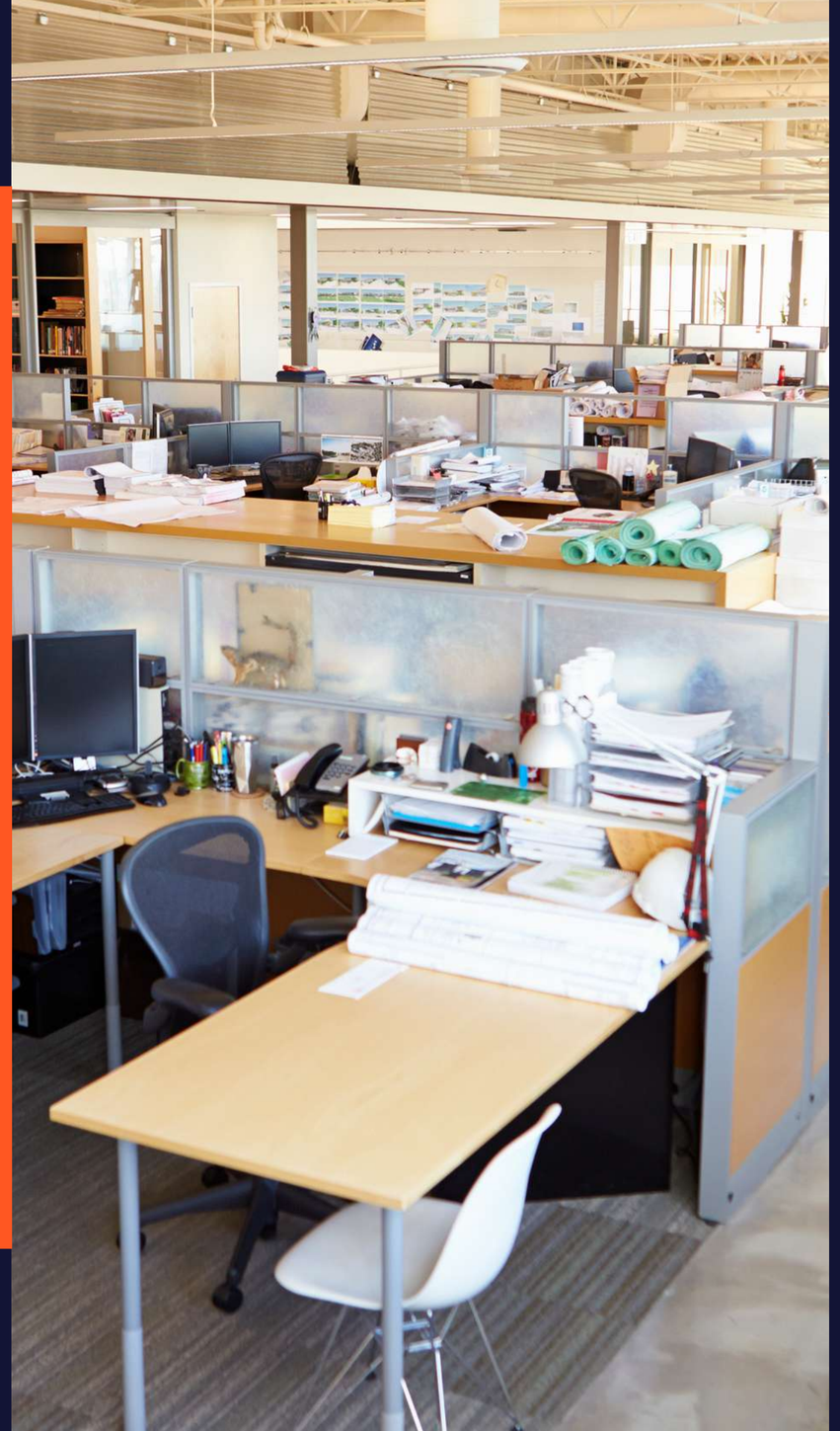
- Darba likuma 74.panta otrā daļa:

"Darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību arī tad, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve). Par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, viņš šo atlīdzību nesaņem"

- Covid-19 infekcijas izplatības seku pārvarēšanas likuma 17.pants:

"Līdz 2021.gada 30.jūnijam darba devējs, kurš atbilst Padziļinātās sadarbības programmas dalībniekam noteiktajiem kritērijiem un kuru ir negatīvi ietekmējusi Covid-19 izraisītā krīze, var:

1) samazināt darbiniekam Darba likuma 74. pantā noteikto atlīdzību par dīkstāvi līdz 70 % no darbiniekam izmaksājamās algas"



ELASTĪGĀ DARBA LAIKA REGULĒJUMA PROBLĒMAS

Daļai elastīgā darba formu trūkst konkrēta regulējuma Darba likumā

Darba aizsardzības aspekts

LDDK
LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA

JAUTĀJUMI & KONSULTĀCIJAS

JĀNIS PUMPIŅŠ

DARBA TIESĪBU EKSPERTS
TĀLRUNIS: 67225162
MOB. TĀLR.: 25955988
E-PASTS: JANIS.PUMPINS@LDDK.LV

LDDK@LDDK.LV WWW.LDDK.LV