

Darba līguma “Checklist” – iespēja pārbaudīt jūsu darba līguma atbilstību likumam!

Atzīmējiet ar rindas, kuras atbilst Jūsu darba līgumam, kā arī, ja nosacījums Jūsu līgumam nav piemērojams (piemēram, līgumā nav noteikti līgumsodi).

Nr. Darba likuma 40.pantā noteiktā informācija:

- 1. Darba līgums noslēgts rakstveidā (vai elektroniski, ar drošu elektronisko parakstu).
- 2. Darba devējam norādīts – vārds, uzvārds (nosaukums), personas kods (ārzemniekam, kuram nav personas koda, – dzimšanas datums) vai reģistrācijas numurs un adrese.
- 3. Darbiniekam norādīts – vārds, uzvārds, personas kods (ārzemniekam, bez personas koda, – dzimšanas datums), dzīvesvieta.
- 4. Norādīts darba tiesisko attiecību sākuma datums. (Tas var nesakrist ar darba līguma noslēgšanas datumu).
- 5. Norādīts darba tiesisko attiecību paredzamais ilgums (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku) vai līgumā ir norāde, ka darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku.
- 6. Norādīta darba vieta vai līgumā ir norāde, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās. (vai attālināti, ja nepieciešams)
- 7. Norādīts darbinieka arods, amats, specialitāte atbilstoši Profesiju klasifikatoram.
- 8. Darba līgumā iekļauts vispārīgs nolīgta darba raksturojums. (vai sastādīts atsevišķs amata apraksts).
- 9. Norādīts darba samaksas apmērs un izmaksas laiks vai ir norāde uz normatīvajiem aktiem/citiem dokumentiem.
- 10. Norādīts konkrēts nolīgto dienas vai nedēļas darba laiks vai ir norāde uz normatīvajiem aktiem/citiem dokumentiem.
- 11. Norādīts ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums vai ir norāde uz normatīvajiem aktiem/citiem dokumentiem.
- 12. Norādīts darba līguma uzteikuma termiņš vai norāde uz normatīvajiem aktiem/citiem dokumentiem.
- 13. Līgumā ir norāde uz darba koplīgumu un darba kārtības noteikumiem (obligāti, ja vismaz 10 darbinieki), ja tādi ir.
- 14. Darba līgums sagatavots divos eksemplāros. Viens glabājas pie darbinieka, otrs – pie darba devēja.
- 15. Darba līgumā ietverti noteikumi par svešvalodas prasmi, tikai ja svešvaloda nepieciešama darba pienākumu veikšanai.
- 16. Darba līgums noslēgts valsts (latviešu) valodā.

Nr. Citās tiesību normās noteiktās prasības:

- 1. Līgumsodi – Darba līgumā noteiktie līgumsodi (ja tādi ir noteikti) paredzēti par atsevišķu pienākumu neizpildi tikai pēc darba tiesisko attiecību beigām.
- 2. Konkurence – Par konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību beigšanās (ja tāds noteikts) ir noteikta ikmēneša atlīdzība.
- 3. Virsstundas – Par virsstundu darbu tiek slēgta atsevišķa vienošanās, (ievērojot Darba likumā noteiktos izņēmumus), darba līgumā nav iekļauta vispārīga darbinieka piekrišana veikt virsstundas.
- 4. Zaudējumi – Darba līgumā nav darbinieka piekrišana, ka darba devējs ietur zaudējumus no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas.
- 5. Blakus darbs – Ierobežojums veikt blakus darbu (ja tāds noteikts) ir pamatots ar darba devēja interešu aizsardzību.
- 6. Dokumenta juridiskais spēks – Darba līgums satur dokumenta datumu, pušu parakstus un dokumenta autora nosaukumu.
- 7. Attālinātais darbs – Attālinātā darba veikšana ir noteikta darba līgumā, norādot arī kādus izdevumus kompensē darba devējs.



Risinājums

Ja kāds no iepriekšminētajiem punktiem nav atzīmēts ar , nepieciešams novērst neatbilstību – grozīt darba līgumu, slēdzot abpusēju vienošanos ar darbinieku.



Risks

Ja darba devējs darbiniekam atsaka grozīt likumam neatbilstošu darba līgumu, darbinieks var celt prasību tiesā un lūgt atzīt būtisku līguma noteikumu par spēkā neesošu un lūgt izmaksāt atlīdzību, pamatojoties uz Darba likuma 42.pantu. Turklāt par darba tiesisko attiecību regulējošu normatīvo aktu pārkāpšanu darba devējam var uzlikt naudas sodu **no EUR 70 līdz EUR 1'100**.

Neatbilstības darba līgumā nenozīmē, ka tas nav spēkā, taču, lai apzinātu potenciālos riskus, katrs darba līgums jāvērtē individuāli. Lai saņemtu konsultāciju par jebkuru darba tiesību aspektu, sazinieties ar mūsu darba un imigrācijas tiesību ekspertu komandu:



Māris Logins
Zvērināts advokāts
maris.logins@pwc.com



Nataļja Puriņa
Zvērināta advokāte
natalja.purina@pwc.com



Edgars Riņķis
Jurists
edgars.rinkis@pwc.com

Šī publikācija ir sagatavota tikai kā vispārīga informācija par lasītāju interesējošiem jautājumiem un nav uzskatāma par profesionālu konsultāciju. Jums nevajadzētu veikt nekādas darbības, balstoties uz šajā publikācijā iekļauto informāciju, ja neesat saņēmis profesionālu konsultāciju konkrētā jautājumā. Mēs nesniedzam nekādu apliecinājumu vai garantiju (izteiktu vai noklusētu) par šajā publikācijā iekļautās informācijas precizitāti vai pilnīgumu, un spēkā esošo tiesību aktu noteiktās robežās PricewaterhouseCoopers Legal, tā dalībnieki, darbinieki un pārstāvji neuzņemas nekādu atbildību vai rūpības pienākumu attiecībā uz jebkādam sekām, kas var rasties, ja Jūs vai jebkura cita persona veic vai neveic jebkādas darbības, balstoties uz šajā publikācijā iekļauto informāciju, vai attiecībā uz jebkādu lēmumu, kas pieņemts uz šajā publikācijā iekļautās informācijas pamata.



PwC Legal
Zvērinātu advokātu birojs

Zvērinātu advokātu birojs PricewaterhouseCoopers Legal,
Kr. Valdemāra iela 21, Rīga, LV-1010, Latvija, LV90010364699,
T: +371 6709 4400, F: +371 6783 0055, www.pwclegal.lv