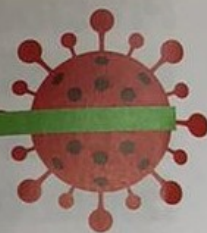


Pandēmijas laika IZAICINĀJUMI darba tiesībās



Covid-19 izraisītās pandēmijas radītie apstākļi ir atstājuši ietekmi uz teju katru saimnieciskās darbības nozari, organizāciju un uzņēmumu vadības stilu, darba vidi un apstākļiem, tiesiskajām attiecībām starp darba devēju un darba ņēmēju u.tml. Epidemioloģiskās situācijas dēļ noteiktie sociālās distancēšanas nosacījumi, kā arī ārkārtējās situācijas ierobežojumi un globālās ekonomikas negatīvās sekas ir rezultējušās ar to, ka organizācijas un uzņēmumi arvien piedzīvo situācijas, kas ierindojamas kategorijā „izaicinājumi”. Mūsu klienti ir dalījušies pieredzē, ar kādiem izaicinājumiem tie saskārušies pandēmijas laikā darba tiesību jomā un kā meklējuši tiem risinājumus.

#1 Darbības pārstrukturizēšana

Gan sociālā distancēšanās, gan saimnieciskās darbības ierobežojumi, kas lielai daļai uzņēmumu ir radījuši smagas finansiālas un ekonomiskas sekas, faktiski ir piespieduši uzņēmumus kļūt ne vien elastīgiem attiecībā uz savas darbības un pakalpojumu sniegšanas veidu un darba apstākļiem, bet arī piespieduši pieņemt nepopulārus lēmumus, kas skar uzņēmumā nodarbinātos.

Viens no tādiem ir darba procesa un līdz ar to arī darbaspēka pārstrukturizēšana, kas pozitīvākajā scenārijā nozīmē mainīt darbinieka/-u pozīciju komandā, sliktākajā – izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Gadījumos, kad runa ir par neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, kuru iemesls var būt gan uzņēmuma darbības restrukturizācija un finanšu līdzekļu optimizācija, gan uzņēmuma reorganizācija, ir divi ceļi, pa kuriem var aizvest darba devēja un darba ņēmēja attiecības. Proti, sadarbības turpināšana, vienojoties par darba līguma grozījumiem (grozot atsevišķus noteikumus vai līgumu izsakot jaunā redakcijā) vai izbeidzot darba tiesiskās attiecības (apbusēji vienojoties vai ar darba līguma uzteikumu).

Tāpat kā darba tiesisko attiecību nodibināšana, arī darba līguma grozījumi ir darba devēja un darba ņēmēja vienošanās rezultāts, pusēm grozot esošā darba līguma atsevišķus noteikumus vai izsakot darba līgumu jaunā redakcijā. Te būtiski ir atzīmēt, ka līguma grozījumiem ir jāatbilst Darba likuma (turpmāk – DL) 6. panta prasībām, ka nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem un/vai darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli – tāad aizliedz noteikt darbiniekam sliktākus nosacījumus par DL nostiprinātajiem. Tajā pašā laikā iepriekš minētais pants neaizliedz ar darba līguma grozījumiem samazināt darbiniekam darba samaksu vai noteikt izmaiņas darba laikā, jo šādus nosacījumus paredz DL normas.

Kā izriet no DL 97. panta, darba devējs un darbinieks, savstarpēji vienojoties, var grozīt darba līgumu, kas atbilst Civillikuma regulējumam, ka līgums plašākā nozīmē ir ikkatra vairāku personu savstarpēja vienošanās par kādu tiesisku attiecību nodibināšanu, pārgrozišanu vai izbeigšanu.

Tomēr ir mehānisms, kā darba devējs piespiedu brīvprātīgā veidā panāk, ka darbinieks vai nu vienojas ar darba devēju par darba līguma grozījumiem, vai puses šķiras, darba devējam uzsakot darba līgumu.

Saskaņā ar DL 98. pantu darba devējs ir tiesīgs uzteikt darbiniekam darba līgumu saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem, bet tikai ar nosacījumu, ja ir konstatējams kāds no DL 101. panta pirmajā daļā paredzētajiem uzteikuma pamatiem.

Respektīvi, piedāvājot darbiniekam vienojoties par darba līguma grozījumiem, darba devējs uzreiz izsniedz darbiniekam darba līguma uzteikumu, kurā ietverti gan piedāvātie līguma grozījumi, gan arī norādīts kāds no DL 101. panta pirmajā daļā paredzētajiem darba līguma uzteikuma pamatiem, uz kuru pamatojoties darba tiesiskās attiecības ar darbinieku tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekrīt līguma grozījumiem. Proti, darba devējs piedāvā darbiniekam grozīt darba līgumu tāpēc, ka saskaņā ar pašreizējiem nosacījumiem un pašreizējā amatā darba devējs vairs nevar nodarbināt darbinieku.

Terminš, lai noslēgtu ar darba devēju līguma grozījumus, ir ne ilgāk kā viens mēnesis. Ja darbinieks minētajā termiņā neparaksta darba līguma grozījumus, darba attiecības ar termiņa pēdējo dienu uzskatāmas par izbeigtām.

Jāatzīmē, ka šāda pieeja ir kļuvusi visai izplatīta darba devēju un darba ņēmēju attiecībās tieši pandēmijas laikā, kad darba devējam jācinās par uzņēmuma

EVIJA
KOLBERGA

Zvērinātu
advokātu
biroja
CersJurkāns SIA
zvērināta
advokāte



Lai arī dokumentu parakstīšana ar elektronisko parakstu un to nosūtīšana pa elektronisko pastu daudziem ir kļuvusi par nepieciešamu un normālu ikdienu, tomēr lielai daļai tas joprojām ir „bubulis” un radies priekšstats, ka ļoti sarežģīti.

dzīvotspēju un vienīgais variants ir pārstrukturēt saimniecisko darbību, pielāgojot to pašreizējiem apstākļiem.

Piemēram, zūdot nepieciešamībai pēc restorāna bārmeņa, darba devējs var piedāvāt šim darbiniekam vienu par darba līguma grozījumiem, saskaņā ar kuriem bārmenis turpmāk pilda restorānā gatavotā ēdiena piegādātāja pienākumus, piegādājot ēdienu klientiem uz mājām. No minētā piemēra izriet secinājums, ka šādi darba līguma grozījumi ir saistīti ar darba devēja nepieciešamību uzņēmumā veikt neatliekamus organizatoriskus pasākumus, kas savukārt nozīmē, ka darba devējs saskaņā ar DL 101. panta pirmās daļas 9. punktu faktiski veic darbinieku skaita samazināšanu uzņēmumā, jo bārmeņa amata pienākumu izpildītājs vairs nav nepieciešams un šī amata vieta tiek likvidēta. Tā vietā, lai darba devējs uzreiz uzteiktu darbiniekam darba līgumu, jo finansiālu iemeslu dēļ vairs nevar atļauties viņam maksāt algu, jo nav bāra apmeklētāju, darba devējs izvēlas darbinieku paturēt savā uzņēmumā, bet tikai citā amatā ar citiem amata pienākumiem.

Vienmēr ir būtiski atcerēties, ka darba devējam, izsniedzot darbiniekam uzteikumu arī saistībā ar darba līguma grozījumiem, pirms tam obligāti ir jānoskaidro, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs (DL 101. panta sestā daļa). Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, DL 110. pantā noteiktajos gadījumos pirms uzteikuma izsniegšanas, tajā skaitā saistībā ar darba līguma grozījumiem, darba devējam ir pienākums saņemt arodbiedrības piekrišanu.

Ja darba līgums tiek uzteikts, pamatojoties uz kādu no DL 101. panta 1. daļas 6.–11. punktā norādītajiem gadījumiem, tad atlaišanas dienā darba devējam jāizmaksā darbiniekam atlaišanas pabalsts DL 112. pantā noteiktajā apmērā atbilstoši nostrādāto gadu skaitam.

Savukārt, ja darbinieks uzskata, ka viņam izsniegtais darba līguma uzteikums, tajā skaitā saistībā ar līguma grozījumiem, nav tiesiski pamatots, viņam ir tiesības celt prasību tiesā par šāda uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu atbilstoši DL 122. panta nosacījumiem, ievērojot viena mēneša termiņu pēc uzteikuma saņemšanas.

#2 Pieņemšana darbā attālināti

Lai arī pandēmijas radītajos apstākļos uzņēmumi un organizācijas darbojas jau vairāk nekā gadu, tomēr viens no izaicinājumiem joprojām ir personāla atlase, darbinieka darbā pieņemšanas procedūra, iepazīstināšana ar veicamajiem darba pienākumiem.

Laikā, kad spēkā ir fiziskās distancēšanas ierobežojumi, personāla atlase visbiežāk tiek veikta attālināti, izmantojot video konferences rīkus. Šāda darbinieku atlase rada grūtības novērtēt darbinieka personību kopumā, t.sk. neverbālās komunikācijas prasmes.

DL neregulē kārtību, kādā organizējamās darba intervijas, t.sk. attālinātās intervijas, izmantojot video konferences rīkus.

Līdz ar to darba devējam ir rīcības brīvība, nosakot attālinātās darba intervijas kārtību, t.sk. pietuvinot tās norisi pēc iespējas klātienē intervijas kārtībai.

Racionāla prasība no darba devēja puses būtu noteikt, ka obligāts intervijas nosacījums ir ieslēgta videokamera, tāpat arī darba devējs var amata kandidātam noteikt izpildīt praktisku uzdevumu intervijas laikā ar ieslēgtu videokameru u.tml.

Darba devējs nepieciešamības gadījumā, līdzīgi kā klātienē, tā arī attālināti organizētās intervijas laikā, var ar potenciālo darbinieku vienojties par intervijas video ierakstīšanu, attiecīgi saņemot intervējamā rakstisku atļauju. Video ierakstīta darba intervija, no vienas puses, atvieglo darba devējam atlases procesu, no otras puses, ļauj atkārtoti rūpīgi izvērtēt katru kandidātu.

Jāatzīmē, ka attālināti organizētās intervijas gadījumā šāda rakstiska atļauja būtu sniedzama parakstīta ar elektronisko parakstu, lai vēlāk izvairītos no strīdiem par personas datu apstrādi. Domājams, ka atļaujas sniegšana, nosūtot to kā elektroniskā pasta vēstuli, šajā gadījumā būtu nepietiekami no tiesiskās noteiktības viedokļa.

Visi citi nosacījumi darba intervijā piemērojami pēc analogijas kā klātienē intervijā.

Vēl viena dimensija, personāla atlasi veicot attālināti, ir darba līguma noslēgšana attālināti. Standarta

► situācijā darba līgumu sagatavo papīra formātā un gadījumos, kad kādu iemeslu dēļ to nav iespējams parakstīt klātienē (starptautiskās kompānijās), darba līgumu parakstīšanai sūtīja darbiniekam pa pastu, kas ir neefektīvs un laikietilpīgs process. Tē vietā ir atgādināt, ka darba līgumu, līdzīgi kā jebkuru citu dokumentu, kam nav noteikta īpaša parakstīšanas forma (piemēram, notariāla), iespējams parakstīt ar drošu elektronisko parakstu jeb e-parakstu. **Ja darba līgumu paraksta elektroniski, ir pietiekami parakstīt to vienā eksemplārā.**

Lai darba līgumu varētu izbeigt tikpat vienkārši, kā to noslēgt, likumdevējs jau kopš 2015. gada 1. janvāra DL ir iekļāvis normu, kas darba devējam dod tiesības ar elektronisko parakstu parakstīt darba līguma uzteikumu nosūtīt darbiniekam pa elektronisko pastu (DL 112.¹ pants). Saistībā ar minēto priekšrocību darba devējiem ir jāņem vērā būtiska nianse – darba līgumā obligāti ir jābūt iekļautam nosacījumam, ka darba devējs ir tiesīgs ar elektronisko parakstu parakstīt uzteikumu nosūtīt darbiniekam pa elektronisko pastu. Pretējā gadījumā darba devējam uzteikums jāsaūta pa pastu vai jāpiegādā personīgi ar kurjeru vai tiesu izpildītāju.

Pandēmijas laiks un attālinātais darbs pieprasa veikt izmaiņas arī darba līguma noteikumos attiecībā par saziņu un komunikāciju starp darba devēju un darbinieku, paredzot, ka abām pusēm tiesiski saistoša un pat obligāta ir saziņa ar elektronisko pastu starpniecību uz fiksētām pušu elektronisko pastu adresēm.

Nākamā dimensija attālinātajam darbam ir iepazīstināšana ar darba kārtības noteikumiem un iekšējām procedūrām. Joprojām darba devēji izmanto papīra žurnālus un reģistrus, prasot darbiniekiem parakstīties, tādējādi viņiem apliecinot iepazīšanos ar

minētajiem dokumentiem. Arī šajā jomā palīgā var nākt elektroniskais paraksts, kā arī citi interaktīvi rīki un risinājumi (formas, intranets vai tml.).

Lai arī dokumentu parakstīšana ar elektronisko parakstu un to nosūtīšana pa elektronisko pastu daudziem ir kļuvusi par nepieciešamu un normālu ikdienu, tomēr lielai daļai tas joprojām ir „bubulis” un radies priekšstats, ka ļoti sarežģīti. Pieļauju, ka, jo vairāk tiks izvirzītas prasības dokumentu parakstīšanai ar elektronisko parakstu, jo vairāk cilvēku būs motivēti to sev iegūt.

#3 Attālinātais darbs

Attālinātais darbs pandēmijas laikā, īpaši intelektuālā darba veicējiem, kļuvis par normu. Un, visticamāk, novērtējot šīs darba organizācijas priekšrocības, daudzviet uzņēmumos un institūcijās attālinātais

darbs kļūs par pastāvīgu darba organizācijas formu. Lai arī šķietami, ka darba devēja atbildība par darbinieka labbūtnību, darba vidi un drošību pārgājusi darbinieka „darba telpā-mājā”, tas ir maldīgs priekšstats.

Veiksmīgs risinājums attālinātā darba organizēšanai ir iekšējās vadlīnijas, rīkojumi vai tml. regulējums, kas nosaka darbinieku sasniegjamību, atbildību par aprikojumu un darba pienākumiem, drošības prasību ievērošanu, samaksu u.c. ar konkrēto darbavietu saistītus jautājumus.

Veicot darba pienākumus mājās, darba devējam būtu jānodrošina darbinieks ar darba devējam piederošu tehniku un inventāru, vienojoties par darba aprikojuma izmantošanas kārtību, kā to paredz DL normas. Kā strādājot mājās, tā darba vietā, uz darbinieku ir attiecināmas DL normas par darbinieka atbildību, ja aprikojums bojāts vai iznīcināts.

Vēl viens aspekts, kas attālinātā darba jeb „darba no mājām” laikā ir jāanalizē, ir darba drošība.

Darba aizsardzības likumā darba devējam paredzēts pienākums īstenot preventīvus tiesiskus, saimnieciskus, sociālus, tehniskus un organizatoriskus pasākumus drošas un nekaitīgas darba vides izveidei. Vienlaikus, pildot darba pienākumus no mājām, darba devējs objektīvi nevar pārliecināties, kādi riski ir katra darbinieka mājoklī. Praksē šo apstākli ieteicams regulēt ar darba devēja un darbinieku vienošanos, kurā darbinieks norāda iespējamus riskus attālinātā darba izpildes vietā un apliecina, ka šie apstākļi neietekmēs viņa drošību, veselību un darbu izpildes kvalitāti. Tāpat arī darba devējam būtu ieteicams regulāri, visticamāk, attālināti, organizēt skaidrojošus seminārus par darba drošību mājās apstākļos.

Pandēmijas laiks mudinājis uzņēmumiem un organizācijām izstrādāt vai aktualizēt darba nepārtrauktības plānus, darba drošības u.tml. procesus, kas šajā laikā ir ieguvuši jaunu jēgu un nozīmi.

Iepriekš apskatītās ir tikai neliela, tomēr tipiska daļa no tām situācijām, ar kurām šajā laikā saskaras darba devēji un darba ņēmēji. Aiz katras vispārīgi aprakstītās situācijas stāv simtiem un pat tūkstošiem cilvēku, kam pandēmijas noteikumu diktētajā laikā nācies pieņemt lēmumus, meklēt risinājumus, izšķirties par mazāko ļaunumu, pieņemt apstākļus, piemēroties tiem, aizstāvēt sevi vai tml. Katru sākotnēji šķietami tipisku situāciju izmaina un rezultātu var korigēt detaļas un nianšes. Tāpēc ir svarīgi ikvienā situācijā nezaudēt fokusu uz individuālu pieeju un personīgu risinājumu.

Vienmēr labākais ceļš uz risinājumu ir sarunas un vienošanās, t.sk. attiecībā par darbinieku vakcināju pret vīrusu Covid-19. Lielu uzņēmumu vadības aktīvi organizē saviem darbiniekiem kolektīvo vakcināju, un ir novērota visai liela atsauce, it sevišķi uzņēmumos, kas ir pakalpojumu sniedzēji un kuros darba pienākumi saistīti ar klientu apkalpošanu.

Izvēle, vai vakcinēties, ir atstāta katra darbinieka ziņā, taču tuvākajā laikā plānotie valdības lēmumi par atvieglojumiem vakcinētajiem kolektīviem dod cerību stariņu atgriezties pie darba pienākumu izpildes darbavietā klātienē un darbiniekiem drošu sociālizēšanos savā starpā, kas daudziem tik ļoti ir nepieciešama. **IP**