

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 (juridiskai personai) norādīts – nosaukums, 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 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. Līgumā iekļauts vispārīgs nolīgta darba raksturojums. (vai sastādīts atsevišķs amata apraksts)
 9. Norādīts samaksas apmērs un izmaksas laiks.*
 10. Norādīts konkrēts nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks.*
 11. Norādīts ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums.*
 12. Norādīts līguma uzteikuma termiņš.*
 13. Norādīts pārbaudes laika ilgums. (ja tāds ir)*
 14. Līgumā norādītas darbinieka tiesības uz apmācībām. (ja tādas nodrošina)*
 15. Līgumā norādītas sociālā nodrošinājuma iestādes, kuras saņem ar darba attiecībām saistītās sociālās iemaksas. (Latvijā – VSAA)*
 16. Norādīta darba devēja sniegtā aizsardzība attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, ja par to atbildīgs darba devējs. (piemēram privātie pensiju fondi)*
 17. Līgumā ir norāde uz darba koplīgumu un/vai darba kārtības noteikumiem. (ja tādi ir)
 18. Līgums sagatavots divos eksemplāros. Viens glabājas pie darbinieka, otrs — pie darba devēja.
 19. Līgumā nav ietverti noteikumi par svešvalodas prasmi, ja vien tā nav nepieciešama darba pienākumu veikšanai.
 20. Līgums noslēgts valsts (latviešu) valodā.
- * var aizstāt ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, darba koplīgumā, vai norādi uz darba kārtības noteikumiem.

Nr Citās tiesību normās noteiktās prasības:

21. Līgumsodi – Darba tiesisko attiecību laikā nav noteikti (var noteikt tikai par atsevišķu pienākumu neizpildi pēc darba tiesisko attiecību beigām).
22. Nekonkurēšana – Par konkurences ierobežojumu (ne ilgāk kā 2 gadi) pēc darba tiesisko attiecību beigšanās (ja tāds noteikts) ir noteikta ikmēneša atlīdzība.
23. Virsstundas – Tiek slēgta atsevišķa vienošanās, (ievērojot likumā noteiktos izņēmumus), līgumā nav iekļauta vispārīga darbinieka piekrišana veikt virsstundas.
24. Zaudējumi – Darba līgumā nav darbinieka piekrišana, ka darba devējs ietur zaudējumus no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas.
25. Blakus darbs – Ierobežojums veikt blakus darbu (ja tāds noteikts) ir pamatots ar darba devēja interešu aizsardzību.
26. Dokumenta juridiskais spēks – darba līgums satur dokumenta datumu, pušu parakstus un dokumenta autora nosaukumu.
27. Attālinātais darbs – Attālinātā darba veikšana ir noteikta darba līgumā, norādot arī kādus izdevumus kompensē darba devējs.
28. Elektronisks uzteikums – Līgumā noteikta iespēja uzteikumu nosūtīt uz darbinieka privāto elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu.
29. Uzteikuma atsaukums – Līgumā noteikti nosacījumi kā darba devējs var atsaukt uzteikumu.
30. Autortiesības – Līgumā noteikta autora (darbinieka) mantisko tiesību pāreja darba devējam



Risinājums

Ja kāds no iepriekšminētajiem punktiem nav atzīmēts ar , nepieciešams novērst neatbilstību – grozīt darba līgumu, slēdzot abpusēju rakstveida 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 tiesību ekspertu:



Edgars Riņķis

Vecākais jurists

E-pasts: edgars.rinkis@pwc.com



Šī publikācija ir sagatavota tikai kā vispārīga informācija par interesējošiem jautājumiem, un to nevajadzētu izmantot, lai aizvietotu profesionālu konsultāciju. Jums nevajadzētu rīkoties saskaņā ar šajā publikācijā ietvertu informāciju, nesāņot konkrētu profesionālu konsultāciju. Par šajā publikācijā ietvertās informācijas precizitāti vai pilnīgumu netiek sniegta nekāda pārstāvība vai garantija (tieša vai netieša), un, ciktāl to pieļauj tiesību akti, mēs neuzņemamies un nepieņemam nekādu atbildību vai rūpības pienākumu par jebkādam sekām, ja jūs vai kāds cits rīkojas vai atturas rīkoties, paļaujoties uz šajā publikācijā ietvertu informāciju, vai par jebkuru lēmumu, kas uz to ir balstīts.



PwC Legal
Zvērinātu advokātu birojs

Zvērinātu advokātu birojs
PricewaterhouseCoopers Legal, Marijas iela
2A, Rīga, LV-1050, Latvija, LV90010364699,
T: +371 6709 4400, www.pwclegal.lv