

**Informatīvais materiāls  
par darba tiesisko  
attiecību jautājumiem  
“PAR DARBA LĪGUMIEM”**

**Informatīvais materiāls  
par darba tiesisko  
attiecību jautājumiem  
"Par darba līgumiem"**

Rīga – 2006



PROJEKTU LĪDZFINANSĒ EIROPAS SAVIENĪBA

Izdots ESF Nacionālās programmas “**Atbalsts kapacitātes stiprināšanai par darba tirgus un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgajās institūcijās, informācijas izplatīšanai un izpratnes paaugstināšanai**” projekta “**Darba drošības un darba tiesisko attiecību uzraudzības pilnveidošana**” VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.4./0001/0006 ietvaros

*Materiālus sagatavoja:*  
**KARĪNA PLATĀ**

*Materiālus koriģēja:*  
**BENITA KRASOVSKA, Valsts darba inspekcija**

**Datorsalikums:** Jelgavas tipogrāfija  
**Iespiests:** Jelgavas tipogrāfijā



<b>SATURS</b>		
	Ievads	5
I.	Darba līguma sagatavošanai nepieciešamie dokumenti	5
II.	Darbinieka un darba devēja vienošanās. Darba līgums	7
III	Darba līguma forma un tās neievērošanas sekas	8
IV.	Darba līguma saturs 4.1. Darba likumā noteiktās minimālās prasības 4.2. Pušu vienošanās par papildus informāciju	9
V.	Darba līguma sagatavošana un uzskaitē	21
VI.	Darba līguma spēks laikā 6.1. Darba līgums uz noteiktu laiku 6.2. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš 6.3. Darbinieka, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, tiesības	21
<b>Pielikumi</b>		<b>27</b>
Informācijas avoti		29
Noderīgas adreses		30

## IEVADS

Svarīga loma katra darbspējīga cilvēka dzīvē ir darbam. Ikkatrs ir tiesīgs izvēlēties tādu nodarbošanos, kas atbilst iegūtajai izglītībai, kvalifikācijai, spējām un prasmēm. Taču, neatkarīgi no personas individuālām spējām, prasmēm un kvalifikācijas, visiem, dibinot darba tiesiskās attiecības, ir vienādas tiesības uz šo attiecību noformēšanu.

Pamatnosacījumi attiecībā uz darba tiesisko attiecību nodibināšanu un to noformēšanu noteikti sekojošos normatīvajos aktos:

- Latvijas Republikas Satversmes 8. nodaļā „Cilvēka pamattiesības” noteiktas ikviena cilvēka tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai;
- Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā, kuras 23. pantā noteiktas katra cilvēka tiesības uz darbu, uz brīvu darba izvēli, uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, uz vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu, uz taisnīgu un apmierinošu darba algu;
- Eiropas Sociālā Hartā, kurā noteiktas personu pamattiesības arī darba tiesisko attiecību jomā, tai skaitā, tiesības uz brīvu nodarbošanās izvēli, tiesības uz taisnīgiem apstākļiem, tiesības uz taisnīgu atalgojumu un citas tiesības darba tiesisko attiecību jomā;
- ES direktīvā 91/533/EK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem;
- Civillikuma ceturtnās daļas „Saistību tiesības” piecpadsmitā nodaļa „Prasījumi no darba attiecībām” pirmā apakšnodaļa – Darba līgums, u.c.

Visu iepriekš minēto normatīvo aktu pamatprasības atspoguļotas Darba likumā un tam pakārtoto Ministru kabineta noteikumos. Pārņemot Eiropas Savienības tiesību aktu prasības darba tiesisko attiecību jomā, Latvijā tika sakārtots regulējums, kas nosaka skaidras darba devēja un darbinieka tiesības un pienākumus.

Darba likums stājās spēkā 2002. gada 01. jūnijā. Kopš minētā datuma, likumā ir izdarīti vairāki grozījumi: 2002. gada 12. decembra likums „Grozījumi Darba likumā”, 2004. gada 22. janvāra likums „Grozījumi Darba likumā”, 2004. gada 22. aprīļa likums „Grozījumi Darba likumā”, 2005. gada 13. oktobra likums “Grozījumi Darba likumā”.

Darba likumā noteiktas konkrētas prasības attiecībā uz darba līguma slēgšanas procesu un tajā atspoguļojamo informāciju. Lai rastu vienotu izpratni par šīm prasībām, ESF Nacionālās programmas projekta „Darba drošības un darba tiesisko attiecību uzraudzības pilnveidošana” ietvaros ir izstrādāts informatīvais materiāls „Par darba līgumiem”.

Informatīvais materiāls būs noderīgs gan darba devējiem, gan darbiniekiem. Tajā sniegta informācija, kas nav tieši atspoguļota normatīvajos aktos, bet izriet no tiem. Tāpat sniegta informācija un ieteikumi kā darba devējam izprast un labāk piemērot normatīvajos aktos noteiktās prasības. Savukārt, darbinieki, iepazīstoties ar šo materiālu, varēs pilnvērtīgāk sekot līdzi darba devēja rīcībai. Informatīvais materiāls papildināts ar ieteikumiem, kā arī tajā atspoguļota uzņēmumos pastāvošā labā prakse darba tiesisko attiecību noformēšanas jautājumos.

**Piezīme:** Iekrāsotajos laukumos iekļauts pilns Darba likuma (DL) vai norādītā likuma teksts.

### 1. DARBA LĪGUMA SAGATAVOŠANAI NEPIECIEŠAMIE DOKUMENTI

Persona līdz brīdim, kad tiek noslēgts darba līgums, ir pretendenta statusā, bet ar darba līguma noslēgšanas brīdi, – persona iegūst darbinieka statusu.

Priekšnoteikums darba līguma sagatavošanai un noslēgšanai ir pretendenta uzrādītie un iesniegtie dokumenti. Darba likuma 35. panta pirmajā daļā noteikts pretendenta pienākums:

- 1) *uzrādīt personu apliecinošu dokumentu;*
- 2) *iesniegt citus dokumentus normatīvajos aktos paredzētajos gadījumos.*

Pirmajā punktā noteiktais dokuments likumā nav atrunāts, – kas uzskatāms par personu apliecinošu dokumentu. Šajā gadījumā jāņem vērā speciālais likums – Personu apliecinošu dokumentu likums. Tas stājās spēkā 2002. gada 1. jūlijā un tā 2. panta trešajā daļā noteikts, ka

**personas un tās tiesiskā statusa apliecinošais dokuments ir personas apliecība un pase.**

Minētajos dokumentos ir visas tās ziņas, kas nepieciešamas darba līguma sagatavošanai.

Īpaša uzmanība jāpievērš likuma nosacījumam, ka personai apliecinošais dokuments jāuzrāda. Tas nozīmē, ka darba devējs nav tiesīgs pieprasīt, lai darbinieks iesniedz šī dokumenta kopiju. Uzņēmumos gan tā ir viena no izplatītām un plaši pielietotām personāla lietvedības prasībām, taču, ja persona atsakās iesniegt pases un personas apliecības kopiju, tas nevar būt par pamatu darba devēja atteikumam slēgt darba līgumu.

Praksē, dažādās dzīves situācijās, personām kā personu apliecinošu dokumentu prasa uzrādīt autovadītāja apliecību. Taču jāņem vērā, ka pie darba līguma slēgšanas, ir nepieciešamas konkrētas ziņas, kas norādītas pasē un personas apliecībā. Autovadītāja apliecībā nav pilna informācija, kas nepieciešama personāla lietvedībā.

Saskaņā ar personāla lietvedības prasībām, ar personu, kura stājas darba tiesiskajās attiecībās, jāslēdz ne tikai darba līgums, bet jānoformē veidlapa Nr. D-2 „Personas kartīte”. Minētā veidlapa apstiprināta ar Centrālās statistikas pārvaldes 1998. gada 16. septembra lēmumu Nr. 29. Tajā jānorāda šāda informācija par darbinieku:

- vārds, uzvārds;
- personas kods;
- dzimšanas gads, mēnesis, diena;
- dzimšanas vieta;
- tautība;
- pilsonība;

- ģimenes stāvoklis;
- pases sērija, numurs, izdevēja iestāde, izdošanas datums un derīguma termiņš;
- dzīves vietas adrese: faktiskā adrese un pieraksta adrese, tālrunis;
- izglītība, papildus izglītība;
- valodas prasme.

Darba devējs „Personas kartītē” izdara ierakstus par pieņemšanu darbā, darba līguma grozījumiem darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā un atvaļinājumiem. Izbeidzot darba tiesiskās attiecības, minētajā kartītē tiek veikta atzīme par darba līguma uzteikuma pamatojumu un laiku.

Pielikumā pievienota Personas kartīte (veidlapa Nr. D-2).

Otrajā punktā paredzētie gadījumi attiecas uz normatīvajos aktos noteiktajām speciālajām atļaujām, sertifikātiem vai licencēm, kas personai dod tiesības veikt noteikta veida darbu. Atsevišķu darbu veikšanai nepieciešama ne tikai konkrēta darbinieka kvalifikācija, bet arī personai piešķirtā atļauja, sertifikāts vai licence. *Piemēram, likumā „Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu” noteiktas vispārīgās prasības reglamentētajām profesijām, kā arī dokumenti un procedūras profesionālās kvalifikācijas atzīšanai.*

Savukārt, Darba likuma 35. panta otrajā daļā paredzētas darba devēja tiesības prasīt no pretendenta atbilstošu izglītību apliecinošu dokumentu:

**sagatavojot darba līgumu tāda darba veikšanai, kuram nepieciešamas īpašas zināšanas vai prasmes, darba devējam ir tiesības pieprasīt, lai pretendents uzrāda dokumentus, kas apliecina viņa izglītību vai profesionālo izglītību.**

Darba devējam jāievēro ar 1998. gada 09. oktobra Labklājības ministrijas rīkojumu Nr. 246 apstiprinātais Profesiju klasifikators. Pieņemot personu darbā uz konkrētu amatu, jāievēro klasifikatorā noteiktās

izglītības un prasmes pamatprasības. Papildus Profesiju klasifikatorā noteiktajai izglītības kvalifikācijai, darba devējs ir tiesīgs izvirzīt konkrētajam amatam nepieciešamo izglītības līmeni.

*Piemēram, – lai ieņemtu konkrēto amatu, darbiniekam jābūt ieguvušam ne tikai bakalaura grādu konkrētajā nozarē, bet nepieciešams arī maģistra grāds.*

Izvirzot pretendētā izglītības prasības, darba devējs ir tiesīgs noteikt nozari un nepieciešamo grādu. Taču viņš nav tiesīgs norādīt konkrētu izglītības iestādi, kuras izsniegto izglītības dokumentu viņš atzīst.

Kopš Darba likums stājies spēkā, atcelts nosacījums par darbinieka pienākumu iesniegt darba devējam darba grāmatiņu. Taču vēl joprojām ir darbinieku kategorija, kuri, stājoties darbā, vēlas, lai tiktu izdarīts ieraksts darba grāmatiņā. Šādos gadījumos darba devējam jāsniedz informācija darbiniekam par izmaiņām darba likumdošanā, t.i., ka darba devējam nav pienākuma veikt ierakstus darba grāmatiņā.

Pretendents, piesakoties darbā, un darbinieks, slēdzot darba līgumu, iesniedz darba devējam viņa pieprasītos dokumentus. Atbilstoši Eiropas Savienības prasībām, Darba likumā ir noteikts darba devēja pienākums attiecībā uz dokumentos esošās informācijas pieejamību ierobežotam personu lokam.

***Lai izraudzītos nākamo darbinieku, darba devējam ir tiesības atbilstoši šā likuma 33., 35. un 36. pantam iegūtās ziņas, kā arī pretendenta iesniegtos darbā pieteikšanās dokumentus nodot tikai tām personām, kas uzņēmumā darba devēja uzdevumā sagatavo lēmumu par darbinieka pieņemšanu darbā. Minētās ziņas un dokumentus drīkst darīt zināmus trešajām personām tikai ar pretendenta piekrišanu (DL 38. pants).***

Darba devēja pienākums ir nodrošināt minēto ziņu aizsardzību. Lai to izpildītu, ieteicams uzņēmumā noteikt konkrētu kārtību šajā jautājumā. Kārtībā var noteikt arī atbildību par šī pienākuma pārkāpšanu.

## 2. DARBINIEKA UN DARBA DEVĒJA VIENOŠANĀS. DARBA LĪGUMS

No Civillikuma ceturtnās daļas „Saisību tiesības” piecpadsmitās nodaļas „Prasījumi no darba

attiecībām” izriet, ka darba attiecības var būt pamatotas ar darba līgumu, graudniecības līgumu, uzņēmuma līgumu vai pārvadājuma līgumu.

Darba līgumisko attiecību pamatā ir darba līgums. Puses darba tiesiskajās attiecībās ir darba devējs un darbinieks.

Darba tiesiskajās attiecībās, kas dibinātas uz darba līguma pamata, priekšnoteikums ir darbs vispār, bet nevis noteikts darba rezultāts.

Tā kā gan Civillikums, gan Darba likums regulē darba tiesiskās attiecības, tad Darba likumā noteikts, ka

***darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl šajā likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi (DL 28. panta trešā daļa).***

Tas nozīmē, ka Darba likumam attiecībā pret Civillikumu ir speciālā likuma spēks. Šajā gadījumā Civillikuma normām ir vispārējs raksturs. Taču, ja kāds jautājums nav atrunāts Darba likumā, tā regulējumam piemērojams Civillikums.

Iepriekš noteiktais, attiecas arī uz darba līguma definīciju, kura Darba likumā noteikta konkrētāka, salīdzinot ar Civillikumā noteikto:

***Ar darba līgumu viena puse uzņemas strādāt otrai darbu par atlīdzību (CL 2178. pants).***

***Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus (DL 28. panta otrā daļa).***

Darba likumā noteiktās definīcijas pamatā iekļauta daļa darba līgumā obligāti atspoguļojamās informācijas.

***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 (DL 39. pants).***

Minētais Darba likuma pants paredz būtiskos nosacījumus, par kuriem darbiniekam un darba devējam jāvienojas. Tie ir: veicamais darbs, darba samaksa (tās lielums), darbinieka pakļaušanās uzņēmumā noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Pusēm vienojoties par darba līgumā atspoguļojamo informāciju, būtisks nosacījums ir vienlīdzīgas attieksmes principa un diskriminācijas aizlieguma ievērošana. Tā kā darba līgumā tiek atspoguļoti darba tiesisko attiecību dibināšanas un pastāvēšanas pamatnosacījumi, nav pieļaujama tādas informācijas norādīšana, kas būtu klasificējama kā tieša vai netieša diskriminācija. Par minēto nosacījumu atbildīgs ir darba devējs un viņa pienākums ir rūpēties, lai darbinieki darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā neatrastos savstarpēji diskriminējošā stāvoklī.

### 3.

### **DARBA LĪGUMA FORMA UN TĀS NEIEVĒROŠANAS SEKAS**

Līgumiskajās attiecībās pieļaujama gan rakstveida, gan mutiska vienošanās forma. Tā kā darba tiesiskās attiecības regulē speciālais likums – Darba likums, tad tajās piemērojama šajā likumā noteiktā forma – rakstveida:

***darba līgums slēdzams rakstveidā (DL 40. panta pirmā daļa).***

Rakstveida formas ievērošana ir obligāta un par šīs likuma prasības izpildi atbildīgs ir darba devējs.

Savukārt, darbiniekam jāatceras, ka darba līgums ir dokuments, kas pierāda darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un nodrošina viņa sociālo aizsardzību.

Tomēr praksē ir ne mazums gadījumu, kad darba līgums netiek slēgts rakstveidā. Lai gan Darba likums paredz tikai vienu darba līguma noslēgšanas formu, tomēr pašā likumā ir arī risināts jautājums par sekām gadījumos, kad darba līgums netiek noslēgts noteiktajā formā – rakstveidā.

***Ja noslēdzot darba līgumu, nav ievērota tā rakstveida forma, darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā. Šai nolūkā darbinieks var izmantot jebkurus pierādījumus, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un šo attiecību saturu (DL 41. panta pirmā daļa).***

Likuma izpilde ir darba devēja pienākums, taču arī darbiniekam jāpārzina savas tiesības un jāseko līdzi tā izpildei. Turklāt, ja darba devējs neievēro likuma prasības, darbiniekam ir tiesības prasīt to izpildi. Šajā gadījumā nav svarīgi, – vai darba devējs likumu pārkāpis apzināti vai neapzināti.

Pirms darbinieks uzsāk veikt nolīgto darbu, pusēm jānoslēdz rakstveida darba līgums. Ja tomēr puses nav noslēgušas rakstveida darba līgumu, bet darbinieks ir uzsācis veikt nolīgto darbu, darbiniekam ir tiesības prasīt tā izteikšanu rakstveidā.

Ja darba devējs atsakās vai atliek likuma izpildi, darbinieks ir tiesīgs savas tiesības aizsargāt, griežoties pēc palīdzības valsts uzraudzības un kontroles institūcijā – Valsts darba inspekcijā (VDI). Taču inspekcijā darbinieks var griezties tikai gadījumos, kad viņš var norādīt uz pierādījumu par darba tiesisko attiecību reālu pastāvēšanu. Ja darbinieks nevar norādīt uz apstākli, kas var būt kā pierādījums darba tiesisko attiecību pastāvēšanai, tā fakta konstatācijai darbiniekam jāgriežas tiesā.

Darba likuma 41. panta otrajā daļā paredzētas rakstveida darba līguma formas neievērošanas sekas:

***ja darbinieks un darba devējs vai vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus, rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam.***

Kā jau iepriekš tika minēts, – rakstveida darba līgums ir darbinieka sociālās aizsardzības pamatdokuments. Minētais likuma nosacījums aizsargā darbinieku gadījumos, kad darba līgums nav izteikts rakstveidā, bet darba tiesiskās attiecības reāli pastāv, jo abas puses vai kāda no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus. Sekas ir tādas pašas kā gadījumos, kad darba līgums ir izteikts rakstveidā.

Svarīgs jautājums ir gan paša darba līguma kopumā, gan tā satura atbilstība normatīvajiem aktiem, kā arī iespējamās sekas.

***Darba līgums, kas ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem, atzīstams par spēkā neesošu vienīgi uz turpmāko laiku, un darba devējam, ja viņš bijis vainīgs šāda līguma noslēgšanā un nav iespējams ar darbinieku noslēgt darba līgumu atbilstoši normatīvajiem aktiem, ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlīdzību vismaz sešu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā (DL 42. panta pirmā daļa).***

***Kāda atsevišķa darba līgumā iekļauta noteikuma spēkā neesamība šaubu gadījumā neietekmē darba līguma spēku tā pārējā daļā (DL 42. panta otrā daļa).***

Panta pirmajā daļā paredzētie nosacījumi attiecināmi, piemēram, uz gadījumiem, kad darba devējs pieņēmis darbā personu, kas jaunāka par 18 gadiem amatā, kurā ar normatīvajiem aktiem aizliegts šī vecuma personas nodarbināt. Taču pirms tiek izbeigtas nodibinātās darba tiesiskās attiecības, darba devēja pienākums ir nodrošināt šai personai citu, – normatīvajiem aktiem atbilstošu darbu. Ja darba devējam nav iespēju nodrošināt citu darbu, tad ar darbinieku tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, izmaksājot atlīdzību. Atlīdzība likumā noteikta neatkarīgi no darbinieka darba stāža pie darba devēja, un tā nevar būt mazāka par sešu mēnešu vidējo izpeļņu.

Panta otrā daļa piemērojama gadījumos, kad pušu noslēgtajā darba līgumā paredzēti nosacījumi, kas ir pretrunā normatīvajiem aktiem. Piemēram, – darba līgumā paredzēts nosacījums, ka darbinieks, parakstot darba līgumu, apņemas strādāt virsstundas visos gadījumos, kad darba devējam tas būs nepieciešams. Šāds darba līguma nosacījums ir pretrunā Darba likuma 136. pantam, kurā noteikta darbinieka rakstveida piekrišana virsstundu darbam. Darbinieka piekrišana attiecināma uz katru gadījumu atsevišķi, tāpēc šāda nosacījuma iekļaušana darba līgumā ir pretēja Darba likumā noteiktajam.

***Nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji***

***normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli (DL 6. panta pirmā daļa).***

Saskaņā ar likumu, šāda, neatbilstoša normatīvajiem aktiem, nosacījuma iekļaušana darba līgumā, neizbeidz darba tiesiskās attiecības.

Darbinieks turpina strādāt atbilstoši tiem darba līguma nosacījumiem, kas atbilst normatīvajiem aktiem. Savukārt, attiecībā uz spēkā neesošo darba līguma nosacījumu, darba devējam jāievēro normatīvajos aktos noteiktais. Viņam arī jārūpējas par nosacījumu izteikšanu atbilstoši tiesību aktos noteiktajam.

## 4. DARBA LĪGUMA SATURS

Darba līguma izteikšana rakstveidā ir darba devēja pienākums, tāpēc darba devējs pamatā ir atbildīgs par darba līguma saturu. Gadījumos, kad darba devējs izmanto iespēju darba līguma veidlapas iegādāties veikalos, arī tad par šo līgumu saturu atbildība ir darba devējam.

Darba līguma izteikšana rakstveidā ir spēkā kopš 1993. gada 28. aprīļa. Darbinieki, kuri bija uzsākuši darba tiesiskās attiecības pirms šī datuma, varēja turpināt tās bez darba līguma noformēšanas. Taču, stājoties spēkā Darba likumam (01.06.2002.), darba devēja pienākums bija ar visiem darbiniekiem noformēt pastāvošās darba tiesiskās attiecības rakstveidā.

Darba likuma 40. panta pirmajā daļā noteiktas darba līgumā atspoguļojamās minimālās prasības. Turpmāk tiks sniegta izpratne par šīm prasībām un piedāvāti varianti atspoguļojumam darba līgumā.

### 4.1. DARBA LIKUMĀ NOTEIKTĀS MINIMĀLĀS PRASĪBAS

• ***Darbinieka vārds, uzvārds, personas kods, dzīvesvieta, darba devēja vārds, uzvārds (nosaukums), reģistrācijas numurs un adrese (DL 40. panta otrās daļas 1. punkts).***

Darba līguma ievaddaļā tiek norādītas ziņas par pusēm, – darbinieku un darba devēju. Lai arī likumā pirmais, par ko jānorāda ziņas, minēts darbinieks,

Piemēram,

\_\_\_\_\_, reģistrācijas Nr. \_\_\_\_\_,  
(uzņēmuma nosaukums)

adrese – \_\_\_\_\_ iela, Nr. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (pilsēta),

direktora \_\_\_\_\_ personā (turpmāk tekstā – Darba devējs), no vienas puses  
(vārds, uzvārds)

un \_\_\_\_\_, personas kods \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
(vārds, uzvārds)

dzīvesvieta – \_\_\_\_\_ iela, Nr. \_\_\_\_\_, dzīvoklis Nr. \_\_\_\_\_ (turpmāk tekstā – Darbinieks),

no otras puses, noslēdz sekojošu darba līgumu.

tā nav obligāta prasība. Kā pirmās var tikt norādītas ziņas par darba devēju.

Darba likums neparedz, ka darba līguma ievaddaļā jānorāda darbinieka pasas dati. Ja darba devējs to uzskata par nepieciešamu, to var darīt. Taču jāatceras, ka gadījumos, kad darbinieks, dažādu iemeslu dēļ, maina pasi, darba devēja pienākums ir noformēt attiecīgus grozījumus darba līgumā. Savukārt, obligāta pasas datu atspoguļošana ir noteikta veidlapā Nr. D-2 „Personas kartīte”.

• **Darba tiesisko attiecību sākuma datums (DL 40. panta otrās daļas 2. punkts).**

Darba līgumā jānorāda konkrēts datums (gads, mēnesis, diena), kad darbinieks uzsāk veikt nolīgto darbu.

Piemēram,

Darbinieks uzsāk darbu ar \_\_\_\_\_ gada \_\_\_\_\_.

Sastādot darba līgumu, tiek norādīta līguma sastādīšanas vieta un laiks. Norādītais darba līguma sastādīšanas datums, nav uzskatāms par darba tiesisko attiecību sākuma datumu.

Darba līguma sastādīšanas datums var būt atšķirīgs no darba tiesisko attiecību uzsākšanas datuma. Puses var vienoties par darba līguma sastādīšanu un noslēgšanu kādu laiku pirms darbinieks uzsāk veikt nolīgto darbu. Piemēram, tie ir gadījumi, kad darbinieks vēlas mainīt darbu un uzsākt darba

tiesiskās attiecības ar citu darba devēju. Tā kā darba devējs, ar kuru darbiniekam ir noslēgts darba līgums, pēc darbinieka uzteikuma saņemšanas, ir tiesīgs vēl vienu mēnesi viņu nodarbināt, tad darbinieks ar jauno darba devēju, noslēdzot līgumu, var noteikt darba tiesisko attiecību sākuma datumu, kas būs pēc šī mēneša termiņa notecējuma.

Gadījumos, kad darba līgumā izdarīti vairāki grozījumi, puses var vienoties par tā noformēšanu no jauna atbilstoši spēkā esošiem nosacījumiem. Tas nozīmē, ka atsevišķās vienošanās noteiktie darba līguma grozījumi tiek apkopoti un noformēti vienā dokumentā, – jaunā darba līgumā. Priekšnoteikums darba līguma noformēšanai no jauna, ir pušu vienošanās. Turklāt, jāatceras, ka tā nav darba līguma noslēgšana no jauna, bet gan tikai noformēšana. Ja puses vienojas par darba līguma un tā grozījumu noformēšanu vienā darba līgumā no jauna, tajā jānorāda tas darba tiesisko attiecību sākuma datums, kad darbinieks uzsāka nolīgta darba izpildi konkrētā uzņēmumā. Datums norādāms neatkarīgi no tā, kādu amatu darbinieks, uzsākot darba tiesiskās attiecības, ieņēma un kāds juridiskais statuss un nosaukums bija uzņēmumam.

• **Darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku) (DL 40. panta otrās daļas 3. punkts).**

Darba likums nosaka, ka darba līgumi slēdzami uz nenoteiktu laiku. Taču likuma 44. pantā noteikti izņēmuma gadījumi, kad darba līgumu var slēgt uz noteiktu laiku.

Tas, vai ar darbinieku noslēgts darba līgums uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, jāatspoguļo līgumā.

Ja darba devējs uzskata par nepieciešamu, viņš var noteikt darbiniekam pārbaudes laiku, kas parasti tiek atrunāts darba līguma punktā par darba tiesisko attiecību ilgumu. Saskaņā ar Darba likuma 46. panta otro daļu,

**pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem. Minētajā termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.**

Tas nozīmē, ka, ja darbiniekam pārbaudes laikā iestājas darbnespēja, noteiktais pārbaudes laiks turpināsies pēc darbnespējas beigām un darbinieka atgriešanās pie darba pienākumu izpildes. *Piemēram, – darbiniekam noteikts trīs mēnešu ilgs pārbaudes laiks. Pēc mēneša termiņa nostrādāšanas, darbinieks saslimst un noslimo četrus mēnešus, – atlikušie pārbaudes laika divi mēneši turpinās pēc darbinieka darbnespējas laika, četrus mēnešus, beigām.*

Atkarībā no darba līguma termiņa un pārbaudes laika noteikšanas vai nenoteikšanas, šī likuma nosacījuma noformēšanā darba devējs var izmantot vairākus variantus:

#### 1. darba līguma termiņa noteikšana uz nenoteiktu laiku, nenosakot darbiniekam pārbaudes laiku

Praksē tie ir reti gadījumi, jo pamatā darba devējs izmanto likumā paredzēto iespēju darbiniekam noteikt pārbaudes laiku. Tie var būt gadījumi, kad darba devējs ir pārliecināts par darbinieka kvalifikāciju, prasmēm un attieksmi pret darba pienākumiem.

*Piemēram,  
Darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku.*

#### 2. darba līguma termiņa noteikšana uz nenoteiktu laiku, nosakot darbiniekam pārbaudes laiku

Pārbaudes laiku darbiniekam var noteikt pie darba līguma noslēgšanas, t.i., to nevar noteikt darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā. Lai darba devējam vieglāk būtu kontrolēt pārbaudes laika tecējumu, kā arī, lai darbiniekam būtu skaidri saprotams, kad

viņam beidzas noteiktais pārbaudes laiks, ieteicams to noteikt, norādot konkrētu pārbaudes laika beigšanās datumu. Pārbaudes laika sākuma datums nav jānorāda, jo tas sakrīt ar darba tiesisko attiecību sākuma datumu. Taču jāievēro likuma nosacījums attiecībā uz pārbaudes laika termiņu, – ne ilgāks par trim mēnešiem.

*Piemēram,  
Darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku ar pārbaudes laiku līdz \_\_\_\_ . gada \_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ .*

Iepriekš minētie piemēri saistīti ar darba līguma slēgšanu uz nenoteiktu laiku, taču atsevišķos, Darba likumā paredzētos gadījumos, darba līgumu var slēgt uz noteiktu laiku.

#### 3. darba līguma termiņa noteikšana uz noteiktu laiku, nenosakot darbiniekam pārbaudes laiku

Gadījumos, kad darba devējs izmanto likumā paredzēto iespēju, ieteicams termiņu darba līgumā norādīt kā konkrētu datumu, nevis termiņu norādīt, *piemēram, mēnešos, nedēļās vai dienās.*

*Piemēram,  
Darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku – līdz \_\_\_\_ . gada \_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ (pēdējā darba diena).*

Ieteikums saistīts ar to, ka šādi noformēts punkts darba līgumā atvieglos darba devējam termiņa kontroli, kā arī darbiniekam būs skaidri saprotama informācija par darba līguma termiņa pēdējo darba dienu.

Taču ne visos gadījumos darba devējam iespējams noteikt konkrētu datumu, kad ar darbinieku tiks izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Darba līgumu uz noteiktu laiku var slēgt, norādot konkrēta notikuma iestāšanos, kas liecinās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Tas saistīts ar gadījumiem, kad darba līguma termiņa beigu datuma priekšnoteikums ir konkrēta notikuma iestāšanās.

*Piemēram,  
Darba līgums noslēgts uz \_\_\_\_\_ (darbinieka vārds, uzvārds) slimības laiku.*

#### 4. darba līguma termiņa noteikšana uz noteiktu laiku, nosakot darbiniekam pārbaudes laiku

Arī gadījumos, kad darba līgums tiek slēgts uz noteiktu laiku, darba devējs ir tiesīgs noteikt darbiniekam pārbaudes laiku. Šajā gadījumā jāievēro, ka likums paredz noslēgt darba līgumu, nosakot pārbaudes laiku. Tāpēc darba devējs nav tiesīgs slēgt darba līgumu uz pārbaudes laiku. No minētā izriet, ka darba līguma termiņš nevar sakrist ar pārbaudes laika termiņu. *Piemēram, darba devējs nav tiesīgs slēgt darba līgumu uz trim mēnešiem, nosakot pārbaudes laiku arī uz trim mēnešiem.*

Ja darba devējs, slēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku, vēlas darbiniekam noteikt arī pārbaudes laiku, tas jānosaka uz īsāku laika periodu. Darba likums nosaka maksimālo pārbaudes laiku – trīs mēnešus, taču darba devējs var noteikt jebkuru termiņu, kas nepārsniegs likumā noteikto termiņu. Arī šajos gadījumos ieteicams gan darba līguma beigu termiņu (ja iespējams), gan pārbaudes laika beigu termiņu norādīt kā konkrētu datumu.

*Piemēram,  
Darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku līdz \_\_\_\_  
gada \_\_\_\_ (pēdējā darba diena) ar  
pārbaudes laiku līdz \_\_\_\_ gada \_\_\_\_  
\_\_\_\_ (pēdējā pārbaudes laika diena).*

Darba tiesiskajās attiecībās, attiecībā uz termiņu noteikšanu, termins „līdz” nozīmē termiņa notecējumu norādītajā datumā –

**termiņš, kas noteikts līdz konkrētam datumam, izbeidzas šajā datumā (DL 16. panta sestā daļa).**

Lai nerastos pārpratumi un darbiniekiem būtu saprotams šis likuma nosacījums, ieteicams pēc norādītā datuma tekstu papildināt ar paskaidrojumu: „pēdējā darba diena” un „pēdējā pārbaudes laika diena”.

**• Darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās) (DL 40. panta otrās daļas 4. punkts).**

Darba līgumā darba vietu var atspoguļot kā stacionāru vai mobilu.

Stacionāra darba vieta tiek noteikta darbiniekiem, kuru darba vietas darba tiesisko attiecību periodā

netiek mainītas. *Piemēram, skolotājiem, pašvaldību darbiniekiem un citiem.*

Mobilas darba vietas tiek noteiktas darbiniekiem, kuru darba vietas var tikt mainītas darba pienākumu pildīšanas procesā. *Piemēram, tirdzniecības darbiniekiem un celtniecībā strādājošiem.* Ja darba līgumā darba vieta atrunāta kā mobila, tad darba devējam pie katras nepieciešamības to mainīt, nav jāformē šis process kā grozījumi darba līgumā. Taču darba devēja pienākums ir nodrošināt informāciju, lai darbiniekam būtu nešaubīgi skaidrs, kur ir viņa darba vieta.

Neatkarīgi no noteiktās darba vietas, darba devējs darbinieku ir tiesīgs, Darba likumā paredzētā kārtībā, nosūtīt komandējumā.

**• Darbinieka profesija (arods, amats) un vispārīgs nolīgta darba raksturojums (DL 40. panta otrās daļas 5. punkts).**

Darba līgumā jānorāda darbinieka profesija (arods, amats). Šis likuma prasības izpildē, darba devējam jāievēro ar 1998. gada 09. oktobra Labklājības ministrijas rīkojumu Nr. 246 apstiprinātais Profesiju klasifikators.

Profesiju klasifikatorā norādītas ne tikai profesijas, bet arī to kodi. Darba likumā noteikta prasība darba līgumā norādīt profesiju, bet attiecībā uz kodu šāda nosacījuma nav. Tāpēc darba devējs var arī profesijas kodu darba līgumā nenorādīt. Savukārt, veidlapā Nr. D-2 „Personas kartīte” darba devēja pienākums ir norādīt gan darbinieka ieņemamo amatu, gan profesijas kodu atbilstoši Profesiju klasifikatoram.

Noteikums par vispārīgu nolīgta darba raksturojuma norādīšanu darba līgumā, saprotams kā darbinieka pienākumu uzskaitījums. Darba devējs nav tiesīgs darbiniekam prasīt to darbu izpildi, par kuriem puses nav vienojušās darba līguma ietvaros. Tāpēc, ieteicams, norādīt ne tikai vispārīgu nolīgta darba raksturojumu, bet gan konkretizēt darbinieka izpildāmos pienākumus. Darbinieka pienākumi var tikt norādīti pašā darba līgumā vai atsevišķā dokumentā, kas uzskatāms par darba līguma neatņemamu sastāvdaļu.

Turpmāk aplūkojamās Darba likumā noteiktās ziņas, kas jānorāda darba līgumā,

**var aizstāt ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, darba koplīgumā, vai norādi uz darba kārtības noteikumiem.**

Minētais noteikums paredzēts Darba likuma 40. panta trešajā daļā. *Piemēram, ja darbinieka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums noteikts uzņēmuma darba kārtības noteikumos, tad otrreiz konkrētais nosacījums nav jāatspoguļo katra darbinieka darba līgumā. Darba līgumā jānorāda, ka „Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums noteikts saskaņā ar darba kārtības noteikumu \_\_\_ . punktu”.*

Piemērojot norādi uz darba koplīgumu, šis jautājums jāskatās kontekstā ar koplīguma un darba līguma termiņiem, – darba līgumi slēdzami uz nenoteiktu laiku, bet darba koplīgums uz noteiktu laiku. Līdz ar to, kādā brīdī var rasties nepieciešamība veikt darba līgumos grozījumus, ja darba koplīgums netiek pagarināts vai slēgts no jauna, vai, ja turpmāk tajā netiek atrunāts konkrētais jautājums, uz kuru katra darbinieka darba līgumā ir norāde.

• **Darba samaksas apmērs un izmaksas laiks (DL 40. panta pirmās daļas 6. punkts).**

Civillikuma 2180. pants nosaka,

**ka atlīdzību par darbu var dot tiklab naudā, kā arī citās lietās, un tāpat arī vienā un otrā veidā kopīgi.**

Taču speciālā likuma, – Darba likuma 70. pants nosaka, **ka darba samaksa aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā.** Līdz ar to, darba devēja pienākums ir darba līgumā norādīt darba samaksu tikai naudā.

Darba samaksas apmērs darba līgumā var tikt noteikts gan kā stundas tarifa likme, dienas algas vai nedēļas algas likme, gan kā mēneša darba alga. Tās lielums tiek noteikts, pusēm vienojoties. Taču darba devējs nav tiesīgs noteikt mazāku darba samaksas apmēru, kā to noteicis Ministru kabinets. Saskaņā ar 2005. gada 25. oktobra Ministru kabineta noteikumiem Nr. 790 „Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi”, minimālā mēneša darba alga normāla darba laika ietvaros noteikta Ls 90 mēnesī, bet minimālā stundas tarifa likme – Ls

0,535 stundā. Ņemot vērā šo nosacījumu, darba devējs darba līgumā var noteikt arī dienas vai nedēļas algas likmi.

Ja kādā uzņēmuma lokālajā tiesību aktā jau ir noteikta darba samaksa, tad darba līgumā var norādīt uz konkrēto dokumentu. Norāde var būt uz uzņēmumā izstrādāto un apstiprināto darba samaksas nolikumu, uz darba koplīgumu vai darba kārtības noteikumiem.

Norāde var būt arī uz Ministru kabineta noteikumiem, ja darba devējs nosaka darba samaksu atbilstoši valstī noteiktajai minimālajai darba algai pie normālā darba laika.

*Piemēram,*

*Darba devējs nosaka darbiniekam mēneša algu Ls 90,00 (deviņdesmit lati) apmērā. Tā nevar būt mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša algu.*

Atsauce uz darbinieka mēneša algas atbilstību valstī noteiktajai minimālajai mēneša algai, saistīta ar darba devēja pienākumu sekot valstī noteiktajam regulējumam minētajā jautājumā. Taču, pie katrām izmaiņām normatīvajos aktos, darba devējam nav jāveic attiecīgi grozījumi darbinieka darba līgumā.

Norādi uz darba samaksas nolikumu piemēro gadījumos, kad darbiniekam noteikta akorda algas sistēma vai uzņēmumā pastāv darba samaksas iedalījums kategorijās.

Likumā noteikts, ka darba samaksa veicama divas reizes mēnesī:

**darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par darba samaksas izmaksu reizi mēnesī (DL 69. panta pirmā daļa).**

Darba samaksas izmaksas laiks jānorāda kā konkrēts kalendārā mēneša datums.

*Piemēram,*

*Darba samaksas izmaksa tiek veikta katra kalendārā mēneša \_\_. un \_\_. datumā.*

Ņemot vērā, ka daudzos gadījumos darbinieks un darba devējs vienojas par bezskaidras naudas

izmaksu, tad darba līgumā jānorāda datums, kurā darbinieks var saņemt nopelnīto darba samaksu, bet nevis datums, kurā darba devējs veic pārskaitījumu uz banku.

Pusēm vienojoties, darba samaksas izmaksa var tikt veikta vienu reizi mēnesī. Tā kā likumā noteikts, ka par šo nosacījumu jāvienojas pusēm, tad darba samaksas izmaksas laiks nevar būt norādīts citā dokumentā, kurā neatspoguļojas pušu griba. *Piemēram, ja darba samaksas izmaksa tiek veikta divas reizes mēnesī, tad izmaksas dienas var noteikt darba kārtības noteikumos. Bet, ja izmaksa tiek veikta vienu reizi mēnesī, tad šādai vienošanās jābūt abu pušu izteiktai gribai, un to var atspoguļot darba līgumā.*

Darba likuma 40. panta otrajā daļā nav noteikts, ka darba līgumā jānorāda darba samaksas veids, taču tas izriet no likuma 70. panta:

**darba samaksa aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.**

Likumā noteikts darba samaksas izmaksas veids, – skaidrā naudā, taču puses var vieneties par darba samaksas izmaksu bezskaidras naudas veidā. Tāpat kā par darba samaksas izmaksas laiku, – atšķirīgu no likuma, arī par tās veidu jāvienojas pusēm. Šo nosacījumu nevar noteikt darba devējs vienpusēji.

• **Nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks (DL 40. panta otrās daļas 7. punkts).**

Likumā noteikta izvēles iespēja: darba līgumā norādīt vai nu nolīgto dienas, vai nu nolīgto nedēļas darba laiku.

*Piemēram, ja darbiniekam noteikts normālais darba laiks ar piecu darba dienu nedēļu, –  
Nolīgtais dienas darba laiks ir astoņas stundas.  
vai*

*Nolīgtais nedēļas darba laiks ir 40 stundas.*

Tā kā vienas dienas darba laiks var būt atšķirīgs no citas dienas darba laika, tad vienkāršāk norādīt kopējo nedēļas darba laiku.

Ja darbiniekam ir noteikts summētais darbs laiks, tad darba līgumā jāatspoguļo informācija par to, kā arī puses var vieneties par uzskaites periodu.

**Summētais darba laiks nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā un 160 stundas četru nedēļu periodā, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts citādi (DL 140. panta otrā daļa).**

Minētais likuma nosacījums par pieļaujamām maksimālām 56 darba stundām nedēļā, neattiecas uz katru darba nedēļu, jo četru nedēļu periodā darba stundu skaits nedrīkst pārsniegt 160. Taču puses, darba līguma ietvaros, var vieneties par atšķirīgu darba laika uzskaites periodu no likumā noteiktā – četrām kalendāra nedēļām.

*Piemēram,  
Darbiniekam tiek noteikts summētais darba laiks ar 2 (divu) mēnešu uzskaites periodu.*

Ja nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks jau paredzēts kādā citā normatīvajā aktā, tad darba līgumā var norādīt uz šo dokumentu. Norāde var būt uz Darba likumu, darba kārtības noteikumiem, darba koplīgumu.

Ja darbinieka darba līgumā ir norāde uz Darba likuma 131. panta pirmo daļu, tad jāievēro, ka minētajā pantā noteikts gan dienas, gan nedēļas darba laiks. Līdz ar to, darba devējam darbinieka nodarbināšanā jāievēro abi nosacījumi.

• **Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums (DL 40. panta otrās daļas 8. punkts).**

Darba līgumā kā obligāta informācija jānorāda ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums. Saskaņā ar Darba likuma 149. panta pirmo daļu,

**ikgadējais apmaksātais atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas.**

Tā kā darba kārtības noteikumos jānorāda atvaļinājuma piešķiršanas vispārējā kārtība, tad šajā dokumentā var norādīt arī uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu. Tādā gadījumā, darba līgumā var norādīt uz darba kārtības noteikumu konkrēto punktu.

*Piemēram,*

*Darbinieka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums noteikts saskaņā ar darba kārtības noteikumu \_\_\_ punktu.*

Ja darbiniekam tiek paredzēts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums atbilstoši likumā noteiktajam, darba līgumā var norādīt uz Darba likuma konkrēto pantu. Ieteicams norādīt arī uz likumā paredzēto papildatvaļinājumu.

*Piemēram,*

*Darbiniekam tiek piešķirts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums saskaņā ar Darba likuma 149. panta pirmo daļu un 151. panta pirmo daļu.*

Praksē biežāk piemēro ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilguma noteikšanu pašā darba līgumā. Taču nereti tiek pieļauta kļūda, norādot, ka atvaļinājuma ilgums ir četras kalendāra nedēļas, nenorādot piebildi, – neskaitot svētku dienas. Šādā gadījumā, līguma nosacījums nav spēkā, jo tas pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli salīdzinot ar likumā noteikto. Tāpēc, ja darba līgumā tiek norādīts atvaļinājuma ilgums tāds, kāds paredzēts likumā, jānorāda pilna informācija. Ieteicams arī norādīt uz noteiktajiem papildatvaļinājumiem, tos uzskaitot vai atsaucoties uz normatīvajiem aktiem, kuros tie paredzēti. Papildatvaļinājumi, kas darbiniekam obligāti piešķirami, noteikti Darba likuma 151. panta pirmajā daļā. Par citām iespējām piešķirt papildatvaļinājumu, puses var vienoties darba līguma ietvaros, vai, darba devējs ar darbinieku pārstāvjiem, – darba koplīguma ietvaros.

*Piemēram,*

*Darbiniekam tiek piešķirts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums četru kalendāro nedēļu ilgā, neieskaitot svētku dienas, kā arī papildatvaļinājums saskaņā ar Darba likuma 151. panta pirmo daļu un darba koplīguma \_\_\_ punktu.*

- **Darba līguma uzteikuma termiņš (DL 40. panta otrās daļas 9. punkts).**

Darba likumā noteikti uzteikuma termiņi, kas pusēm jāievēro, taču darba līguma ietvaros var vienoties par citiem uzteikuma termiņiem.

Darba līgumā šo informāciju var atspoguļot izvērsta veidā, – norādot katru uzteikuma termiņu saistībā ar pamatojumu.

*Piemēram,*

*Darba līguma uzteikuma termiņi ir:*

- 3 (trīs) dienas – darba devējam un darbiniekam (DL 47. panta pirmā daļa),
- viens mēnesis – darbinieka uzteikums (DL 100. panta pirmā daļa),
- cits uzteikuma termiņš – darbinieka uzteikums (DL 100. panta ceturtā daļa). Pusēm par citu uzteikuma termiņu jāvienojas,
- cits uzteikuma termiņš – darbinieka uzteikums (DL 100. panta piektā daļa),
- nekavējoties – darba devēja uzteikums (DL 101. panta pirmās daļas 2. vai 4. punkts),
- 10 dienas – darba devēja uzteikums (DL 101. panta pirmās daļas 1., 3. vai 5. punkts),
- viens mēnesis – darba devēja uzteikums (DL 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10. punkts),
- cits uzteikuma termiņš – darba devēja uzteikums (DL 101. panta pirmās daļas visi punkti). Pusēm par citu uzteikuma termiņu jāvienojas.

Atspoguļojot šo likuma prasību darba līgumā, darba devēji pamatā nosaka uzteikuma termiņus, atbilstoši likumā noteiktajiem. Taču darba līgumos tos atspoguļo nevis izvērsta veidā, bet gan atsaucoties uz Darba likuma konkrētajiem pantiem vai uz likumu vispār.

*Piemēram,*

*Darba līguma uzteikuma termiņi tiek noteikti saskaņā ar Darba likuma 47. panta pirmo daļu (darbinieka un darba devēja uzteikums), 100. panta pirmo, ceturto vai piekto daļu (darbinieka uzteikums), 103. panta pirmo vai ceturto daļu (darba devēja uzteikums).*

*vai*

*Darba līguma uzteikuma termiņi tiek noteikti saskaņā ar Darba likumu.*

Ja darba līguma uzteikuma termiņi noteikti uzņēmuma darba kārtības noteikumos, tad darba līgumā var būt norāde uz šo dokumentu.

*Piemēram,*

*Darba līguma uzteikuma termiņi tiek noteikti saskaņā ar darba kārtības noteikumu \_\_\_ . punktu.*

Darba līguma ietvaros, puses var vienoties par citiem uzteikuma termiņiem, taču jāatceras, ka vienošanās nevar pasliktināt darbinieka tiesisko stāvokli. *Piemēram, nosakot, ka darbiniekam uzteikums jāiesniedz ne vēlāk kā trīs mēnešus pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas vai, ka darba devējs var uzteikt darbu darbiniekam vienu nedēļu iepriekš.*

**• Uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām (DL 40. panta otrās daļas 10. punkts).**

Darba līgumā jānorāda uz uzņēmumā spēkā esošiem dokumentiem, kas regulē darba tiesiskās attiecības.

Uz darba koplīgumu jānorāda gadījumos, kad uzņēmumā tas ir noslēgts. Ja uzņēmumā nav noslēgts darba koplīgums, tad norādei darba līgumā nav jābūt.

Savukārt, norādei uz darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām, jābūt katrā darba līgumā. Darba kārtība uzņēmumā var tikt noteikta dažādos dokumentos: darba kārtības noteikumos, darba devēja rīkojumos, procedūrās, lēmumos un citos.

#### 4.2. PUŠU VIENOŠANĀS PAR PAPILDUS INFORMĀCIJU

Darba līgumā, papildus Darba likuma 40. panta otrajā daļā noteiktajam, puses var vienoties par papildus informācijas iekļaušanu. Minētā iespēja noteikta Darba likuma 40. panta ceturtajā daļā. Taču informācijai, par kuru puses vienojas, jāatbilst normatīvajos aktos noteiktajam darba tiesisko attiecību regulējumam. Darba līgumā paredzētie nosacījumi nevar pasliktināt darbinieku tiesisko stāvokli.

Darba līgumos, papildus Darba likumā noteiktajam, biežāk norādāmā informācija:

• par darbiniekam piederošā darba aprīkojuma izmantošanu darba pienākumu pildīšanā

Saskaņā ar:

- Darba likuma 76. panta pirmās daļas 3. punktu,

***darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri atbilstoši darba līguma noteikumiem nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu, īpaši izdevumus, kas darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma (kas atbilstoši darba līgumam tiek izmantots darba vajadzībām) nolietošanas (amortizāciju);***

- Darba likuma 77. panta pirmo daļu,

***darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos zaudējumus, kuri darbiniekam, veicot darbu, radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma bojājumu vai bojāeju un par kuriem darbinieks nav vainojams. Šādus darbinieka zaudējumus darba devējs atlīdzina arī tad, ja viņš pats – ar saviem rīkojumiem vai nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus – bijis vainīgs to nodarīšanā;***

- Darba likuma 77. panta otro daļu,

***darba devējs atlīdzina šā panta pirmajā daļā minētos zaudējumus tikai tādā gadījumā, ja darbiniekam piederošā aprīkojuma izmantošana ir nolīgta.***

No minētajiem Darba likuma noteikumiem, izriet galvenie nosacījumi, par kuriem pusēm jāvienojas darba līguma ietvaros, ja darbinieks darba pienākumu izpildei izmanto personīgo aprīkojumu:

- kāds aprīkojums tiek izmantots,
- kādu darba pienākumu izpildei tas tiek izmantots,
- aprīkojuma izmantošanas izmaksas,
- aprīkojuma izmantošanas atlīdzināšana,
- zaudējumu atlīdzināšanas gadījumi, apmēri un kārtība.

- par darba devēja komercnoslēpuma neizpaušanu

Darba devējs darba līgumā var noteikt darbinieka pienākumu neizpaust komercnoslēpumu, kas nonākusi viņa rīcībā saistībā ar darba pienākumu pildīšanu.

Saskaņā ar:

- Darba likuma 83. panta pirmo daļu,

***darbiniekam ir pienākums neizpaust viņa rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Darba devējam ir pienākums rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu,***

- Darba likuma 83. panta otro daļu,

***darbiniekam ir pienākums rūpēties par to, lai šā panta pirmajā daļā minētā informācija, kas attiecas uz viņa darba veikšanu, nebūtu tieši vai netieši pieejama trešajām personām.***

Minētajā pantā noteikts ne tikai darbinieka pienākums neizpaust darba devēja komercnoslēpumu, bet arī darba devēja pienākums – rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Darba devējs šo informāciju var norādīt pašā darba līgumā vai citā uzņēmuma lokālā tiesību aktā, *piemēram, darba kārtības noteikumos*. Šādā gadījumā darba līgumā var norādīt uz minēto dokumentu.

Norādot uzņēmuma komercnoslēpumu citā dokumentā, jāatceras, ka darbiniekam ar to jābūt iepazīstinātam. Lai nerastos strīdi, – vai darbiniekam zināma informācija par uzņēmumā noteikto komercnoslēpumu, vai nē, ieteicams darbinieku ar šo informāciju iepazīstināt veidā, kur darbinieks iepazīšanos apliecina ar savu parakstu.

Darba devējs ir atbildīgs par konkrētas informācijas noteikšanu, kas uzņēmumā uzskatāma par komercnoslēpumu. Komercnoslēpuma noteikšanai uzņēmuma līmenī, darba devējs par pamatu var izmantot Komerclikuma 19. panta pirmajā daļā noteikto komercnoslēpuma izpratni:

***komercnoslēpuma statusu komersants var piešķirt tādām saimnieciska, tehniska vai zinātniska rakstura lietām un rakstveidā vai citādā veidā fiksētām vai nefiksētām ziņām, kuras atbilst visām šādām pazīmēm: 1) tās ietilpst komersanta uzņēmumā vai ir tieši ar to saistītas; 2) tās nav vispārpieejamas trešajām personām; 3) tām ir vai var būt mantiska vai nemantiska vērtība; 4) to nonākšana citu personu rīcībā var radīt zaudējumus komersantam; 5) attiecībā uz tām komersants ir veicis konkrētais situācijai atbilstošus saprātīgus komercnoslēpuma saglabāšanas pasākumus.***

Darba devējs papildus norādītajai konkrētajai informācijai, var arī noteikt vai šis nosacījums attiecas tikai uz darba tiesisko attiecību periodu, vai arī uz samērīgu laika periodu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Tāpat darbiniekam jā rūpējas, lai šī informācija nenonāk pie trešajām personām. Turklāt likums nosaka, ka nav nozīmes vai šī informācija nonāk tiešā vai netiešā veidā. *Piemēram, darbiniekam, kas sniedz personām pakalpojumus, jā rūpējas, lai klientam nebūtu pieejama informācija, kas nav saistīta ar viņa risināmo jautājumu. Darbinieka neuzmanības dēļ, informācija netieši var kļūt pieejama trešajām personām.*

- par darba devēja rīkojumu izpildi

Saskaņā ar:

- Darba likuma 56. panta pirmo daļu,

***darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt darbinieka darba pienākumus,***

- Darba likuma 56. panta otro daļu,

***darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt darba kārtības un darbinieka uzvedības noteikumus uzņēmumā.***

Darba devēja rīkojumu saturs un robežas ar likumu ir ierobežotas. Taču ir daudz jautājumu, kuri darba līgumā un darba kārtības noteikumos ir atrunāti vispārīgi. Veidojoties situācijai, kad nepieciešama

pilnīgāka informācija darbiniekam par konkrēto jautājumu, darba devējs var izdot rīkojumu, nevis grozīt pašu pamatdokumentu. Turklāt ir jautājumi, kas rīkojumu ietvaros precizējami attiecībā uz noteiktu laika periodu.

*Piemēram, kā viens no biežāk praksē šādā veidā risināmiem jautājumiem, ir darbinieka nosūtīšana uz obligāto veselības pārbaudi. Vispārīgie darbinieka pienākumi un atbildība par obligātās veselības pārbaudes iziešanu, var tikt noteikti darba līgumā vai darba kārtības noteikumos. Taču, kad darba devējs izdod darbiniekam obligātās veselības pārbaudes karti kārtējai pārbaudes veikšanai, rīkojumā tiek noteikts laiks, kādā tā jāiziet. Tāpat ieteicams rīkojumā atgādināt par kārtību un darbinieka atbildību, tās neievērošanas gadījumā.*

- par darbinieka materiālo atbildību

Saskaņā ar:

- Darba likuma 79. panta pirmo daļu,

**darba devējam ir tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas to zaudējumu atlīdzību, kas viņam radušies darbinieka prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ. Šāda ieturējuma izdarīšanai nepieciešama darbinieka rakstveida piekrišana,**

- Darba likuma 79. panta otro daļu,

**ja darbinieks apstrīd darba devējam radušos zaudējumu atlīdzības prasījuma pamatu vai apmēru, darba devējs var celt atbilstošu prasību tiesā divu gadu laikā no zaudējumu nodarīšanas dienas.**

Norādot darba līgumā darbinieka atbildību par darba devējam radītajiem materiālajiem zaudējumiem, tā uzskatāma par vispārēju informāciju darbiniekam. Arī gadījumos, kad darba līgumā darbinieka atbildība noteikta, paredzot konkrētu seku iestāšanos, šis noteikums uzskatāms par informatīvu. *Piemēram, darba līgumā noteikts, ka darbinieks, parakstot darba līgumu, piekrīt visos gadījumos ieturējumiem no darba samaksas, kad darba devējs konstatē viņam radītos zaudējumus.* Darba devējs nav tiesīgs, atsaucoties uz šo darba līguma noteikumu, veikt

ieturējumus no darbinieka darba samaksas bez darbinieka rakstveida piekrišanas katrā konkrētā gadījumā.

Ja darbinieks nepiekrīt ieturējumiem, neatkarīgi no tā vai viņš vainojams zaudējumu radīšanā, vai nav vainojams, darba devējs ieturējumus izdarīt nav tiesīgs.

- par darbinieka pienākumu nodot materiālās vērtības darba devēja norādītam darbiniekam vai komisijai

Ja darbiniekam, darba pienākumu pildīšanai, nepieciešamas materiālās vērtības, tad darba līgumā var paredzēt gadījumus un kārtību to nodošanai darbiniekam vai komisijai, un darbinieka atbildību par šo materiālo vērtību atgriešanu darba devējam.

Darba līgumā tā ir vispārēja informācija. Katrā konkrētā gadījumā darba devēja pienākums ir noteikt pamatojumu (*piemēram, darba tiesisko attiecību izbeigšana*), termiņu, darbinieku vai komisijas sastāvu, kas pārņems materiālās vērtības. Minētā informācija nosakāma darba devēja rīkojumā.

- par darbinieka pienākumu atturēties no darbībām, kas varētu kaitēt darba devēja reputācijai

Darba devējs darba līgumā var norādīt prasību, lai darbinieks rūpētos par uzņēmuma labo slavu, atturoties no darbībām, kas var kaitēt tā reputācijai. Turklāt šis nosacījums attiecināms ne tikai uz darbinieka uzvedību darba laikā, bet arī uz darbinieka uzvedību ārpus darba laika.

- par darbinieka pienākumu celt kvalifikāciju

Pie šāda nosacījuma iekļaušanas darba līgumā, jānodala:

- darbinieka pienākums rūpēties par savas kvalifikācijas celšanu,
- darba devēja pienākums rūpēties par darbinieka kvalifikācijas celšanu.

**Darbiniekam, kurš, pārtraucot darbu, nosūtīts celt kvalifikāciju, saglabā darba vietu. Izdevumus, kas saistīti ar kvalifikācijas celšanu, sedz darba devējs (DL 96. pants).**

Ja darbinieku uz kvalifikācijas celšanu nosūta darba devējs, tad viņš sedz visus ar to saistītos izdevumus. Šāda darbinieka kvalifikācijas celšana notiek darba laikā un, saskaņā ar Darba likuma 73. panta pirmās daļas 4. punktu, darbiniekam saglabājama par šo laiku vidējā izpeļņa.

Ja darbinieks pats izvēlēties iegūt papildus izglītību vai celt savu kvalifikāciju, darba devējam nav pienākuma segt ar to saistītos izdevumus. Šāda kvalifikācijas celšana notiek ārpus darba laika.

Ja darba devējs ir ieinteresēts darbinieka izglītības iegūšanā, puses var vienoties par darba devēja līdzdalību tās finansēšanā. Šādos gadījumos puses vienojas par darba devēja piešķiramo finansējuma apmēru un darbinieka pienākumu noteiktu laika periodu neizbeigt darba tiesiskās attiecības pēc savas iniciatīvas.

- par uzteikuma atsaukuma iespējām

Saskaņā ar:

- Darba likuma 100. panta trešo daļu,

***darbinieka tiesības atsaukt uzteikumu nosaka darba devējs, ja šādas tiesības nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā,***

- Darba likuma 103. panta trešo daļu,

***tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.***

Darba līguma ietvaros puses var vienoties par uzteikumu atsaukšanas iespējām, t.i., noteikt termiņus, gadījumus un pamatojumus.

Ja darbinieks vēlas atsaukt savu uzteikumu un tā atsaukšanas kārtība nav atrunāta darba līgumā (vai darba koplīgumā), regulējums ir darba devēja ziņā.

*Piemēram, darbinieks kādu iemeslu vadīts ir iesniedzis darba devējam uzteikumu, bet pēc dažām dienām darbinieks pārdomā un vēlas uzteikumu atsaukt. Ja kārtība un termiņš nav atrunāts darba līgumā (darba koplīgumā), tad darba devējs lems par uzteikuma atsaukšanas iespējamību. Var būt situācija, ka darba*

*devējs jau vienojies ar citu darbinieku par viņa pieņemšanu darbā, un šādā gadījumā pamatots būs atteikums pieņemt darbinieka uzteikuma atsaukumu.*

Ja uzteikumu vēlas atsaukt darba devējs un tā atsaukšanas kārtība nav noteikta darba līgumā (darba koplīgumā), regulējums ir darbinieka ziņā.

*Piemēram, darba devējs uzsaka darbiniekam darbu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, bet uzteikuma termiņā tomēr pieņem lēmumu, ka darbinieku samazināšana nav nepieciešama. Par darbiniekam izsniegtā uzteikuma atsaukšanas iespējamību, ja nav atrunāta darba līgumā (darba koplīgumā), lems pats darbinieks. Iespējams, ka, saņēmis darba devēja uzteikumu, darbinieks ir atradis sev citu darbu. Šādā gadījumā darbinieka atteikums pieņemt darba devēja uzteikuma atsaukumu, būs pamatots.*

- par tiesībām slēgt darba līgumus ar citiem darba devējiem

Saskaņā ar:

- Darba likuma 91. pantu,

***darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikt citādi,***

- Darba likuma 92. pantu,

***darbinieka tiesības veikt blakus darbu var ierobežot darba devējs, ciktāl tas attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm, it īpaši ja šāds blakus darbs negatīvi ietekmē vai var ietekmēt darbinieka saistību pienācīgu izpildi.***

Darba likums pieļauj iespēju darbiniekam slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem, taču norādot arī uz darba devēja tiesībām ierobežot šo darbinieka iespēju.

Ja darba līgumā (vai darba koplīgumā) nav atrunātas darbinieka tiesības, vai noteikts aizliegums darbiniekam slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem, tad tas uzskatāms par darba devēja

atturēšanos regulēt šo jautājumu un darbinieks var izmantot likumā noteikto iespēju, t.i., slēgt darba līgumus ar citiem darba devējiem.

Ja darba līgumā (vai darba koplīgumā) darba devējs nosaka aizliegumu darbiniekam slēgt darba līgumu ar citiem darba devējiem, tam jābūt pamatotam, t.i., darba devējam jānorāda uz apstākļiem vai iemesliem, kuri negatīvi ietekmē vai var ietekmēt darbinieka pienākumu izpildi. Aizliegums var būt saistīts ar paša darbinieka, kolēģu vai trešo personu veselības un dzīvības iespējamu apdraudējumu. *Piemēram, ja darbinieks veic paaugstināta riska darbu, kas saistīts ar augstu koncentrēšanās un uzmanības noturēšanu, darba devējs ir tiesīgs ierobežot šī darbinieka tiesības veikt blakus darbus, ņemot vērā nepieciešamību pēc pilnvērtīgas atpūtas.*

- par konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas

Darba likuma 84. panta pirmajā daļā noteikts, kas saprotams ar konkurences ierobežojumu un kādām obligātajām pazīmēm tai jāatbilst:

***darbinieka un darba devēja vienošanās par darbinieka profesionālā darbības ierobežojumu (konkurences ierobežojums) pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas ir pieļaujama vienīgi tad, ja minētā vienošanās atbilst šādām pazīmēm:***

- 1) tās mērķis ir aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas var radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai;***
- 2) konkurences ierobežojuma termiņš nav ilgāks par diviem gadiem, skaitot no darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienas;***
- 3) attiecībā uz visu konkurences ierobežojuma laiku tā paredz darba devēja pienākumu maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu.***

Šādas vienošanās nosacījumi var tikt iekļauti darba līgumā vai puses var slēgt atsevišķu vienošanos par konkurences ierobežojumu.

Vienošanās var tikt slēgta tikai gadījumos, kad darba devējam nepieciešams pasargāt savu komerc-

darbību no konkurences. Tas nozīmē, ka ne ar visiem darbiniekiem šādas vienošanās slēgšana būs pamatota. *Piemēram, ar skolotāju šāda vienošanās nebūs pamatota, bet ar reklāmas speciālistu konkrētā jomā vienošanās slēgšana būs pamatota.*

Vienošanās termiņš nevar pārsniegt divus gadus. Tā kā šis noteikums noteikts likumā, tad vienošanās nevar paredzēt sliktākus nosacījumus. Puses var vienoties par termiņu, kas ir īsāks par diviem gadiem.

Ar atbilstošu atlīdzību jāsaprot atlīdzības apmērs, par ko puses vienojas. Taču, ja puses nevar vienoties, tad to nosaka tiesa. Atlīdzība izmaksājama konkurences ierobežojuma laikā. Tas paredzēts darbinieka nodrošināšanai ar iztikas līdzekļiem uz periodu, kurā viņš nav tiesīgs veikt profesionālo darbību. Taču tas nenozīmē, ka darbinieks nav tiesīgs vispār dibināt darba tiesiskās attiecības šajā periodā. Aizliegums darbojas uz konkrētu profesionālo jomu, – citā jomā darbinieks arī šajā periodā ir tiesīgs strādāt. *Piemēram, darbinieks strādājis par tirdzniecības menedžeri nekustamo īpašumu jomā, par kuru slēgta konkurences ierobežojuma vienošanās. Šajā profesionālajā darbībā viņš nav tiesīgs strādāt vienošanās paredzēto periodu. Taču slēgt darba līgumu šofera amatā, viņš ir tiesīgs arī noslēgtās vienošanās laikā.*

- laiks jauna darba meklēšanai un saglabājamā izpeļņa

***Ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz šā likuma 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10. punktu, darba devējam pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma ir pienākums noligtā darba laika ietvaros piešķirt darbiniekam atbilstošu laiku cita darba meklēšanai. Šā laika ilgumu šajā laika posmā darbiniekam saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā (DL 111. pants).***

Likumā noteikti divi dokumenti, kuros var tikt atrunāti minētie nosacījumi. Gadījumos, kad nevienā no dokumentiem tie nav noteikti, darba devējam un darbiniekam jāvienojas pie šāda pieprasījuma iesniegšanas. Taču, darba devēja pienākums ir ievērot vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu visiem darbiniekiem.

## 5. DARBA LĪGUMA SAGATAVOŠANA UN UZSKAITE

Darba likuma 40. panta piektā daļa nosaka, ka

***darba līgumu sagatavo divos eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie darbinieka, otrs – pie darba devēja.***

Minētais nosacījums tiek iekļauts arī katrā darba līgumā. Saskaņā ar Darba likumu, pierādīšanas pienākums ir darba devējam. Tas attiecas arī uz jautājumu: vai darbinieks ir saņēmis savu darba līguma eksemplāru? Lai nodrošinātu pierādījumu, ieteicams, lai darbinieks uz darba devēja darba līguma eksemplāra ar savu parakstu apliecinā otru darba līguma eksemplāra saņemšanu. *Piemēram, darba devēja darba līguma eksemplārā tiek izdarīta atzīme „darba līguma otru eksemplāru saņēmu”, ko darbinieks apliecinā ar parakstu.* Ieteicams šādu aizsardzību izmantot arī pie katras vienošanās pie darba līguma.

Darba likuma 40. panta sestajā daļā noteikts ne tikai darba devēja pienākums gādāt par darba līguma izteikšanu rakstveidā, bet arī

***veikt noslēgto darba līgumu uzskaiti.***

Likumā nav noteikts, ne konkrēts veids, ne arī nepieciešamā informācija par darba līgumu, to uzskaitē. Praksē darba devēji izmanto gan grāmatnīcās iegādājamos darba līgumu uzskaites žurnālus, gan paši veido šos žurnālus, gan uzskaitē veic elektroniskā veidā.

Praksē biežāk darba līgumu uzskaitē tiek atspoguļota šāda informācija:

- darba līguma noslēgšanas datums;
- darba līguma numurs;
- darba tiesisko attiecību sākuma datums;
- darba tiesisko attiecību izbeigšanas datums (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);
- darba līguma termiņa pagarināšanas termiņš (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);
- darbinieka ieņemamais amats.

Tas nav izsmeļošs un normatīvajos aktos nav noteikts atspoguļojamās informācijas uzskaitījums. To var noteikt darba devējs.

Darba līguma abus eksemplārus paraksta abas puses: darbinieks un darba devējs. Normatīvajos aktos nav noteikta prasība darba devējam savu parakstu apstiprināt ar zīmogu, taču ieteicams to darīt. Abiem darba līguma eksemplāriem jābūt oriģināliem.

## 6. DARBA LĪGUMA SPĒKS LAIKĀ

Darba likuma 43. pants nosaka, ka

***darba līgumu slēdz uz nenoteiktu laiku, izņemot likuma 44. pantā noteiktos gadījumus.***

Likums pamatā nosaka vienu darba līguma termiņa veidu – uz nenoteiktu laiku. Gadījumi, kad tiek pieļauts slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, paredzēti likumā. Turklāt darba devēja pienākums ir pamatot tā nepieciešamību. Ar pamatojumu jāsaprot ne tikai atsauce uz Darba likuma 44.pantu, bet arī konkrēti uzņēmumā pastāvošie apstākļi, kas norāda uz nepieciešamību ar darbinieku slēgt līgumu uz noteiktu laiku.

Ja uzņēmumā pastāv nepieciešamība pieņemt darbā darbinieku uz noteiktu laiku, darba devējam pretendents par to jāinformē savlaicīgi.

Darba likuma 44.pantā noteikti gadījumi, kad darba devējs ir tiesīgs slēgt darba līgumu ar darbinieku uz noteiktu laiku. Ja noslēgtais darba līgums uz noteiktu laiku, neatbilst likuma nosacījumiem, tas tiks uzskatīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

### 6.1. DARBA LĪGUMS UZ NOTEIKTU LAIKU

Darba likumā paredzētie gadījumi, kad var slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku:

• ***sezonas rakstura darbi (DL 44. panta pirmās daļas 1. punkts).***

Darbi, kuri uzskatāmi par sezonas rakstura darbiem, noteikti 25.06.2202. Ministru kabineta noteikumos

Nr. 272 „Noteikumi par sezonas rakstura darbiem”. Minētajos noteikumos sezonas rakstura darbu uzskaitījums ir izsmelošs. Darba devējs tos nav tiesīgs papildināt pēc saviem ieskatiem.

• **darbu tādās darbības jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā attiecīgās nodarbošanās raksturu vai arī attiecīgā darba pagaidu raksturu (DL 44. panta pirmās daļas 2. punkts).**

Arī šo likumā paredzēto gadījumu uzskaitē ir izsmelošs saskaņā ar 06.08.2002. Ministru kabineta noteikumiem Nr. 353 „Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku”.

• **promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošana, kā arī tāda darbinieka aizvietošana, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks (DL 44. panta pirmās daļas 3. punkts).**

Par promesošu uzskatāms darbinieks, kurš ir darbnespējīgs, kuram piešķirts kāds no atvaļinājumu veidiem (īkgadējais, bez darba samaksas saglabāšanas, bērna kopšanas u.c.) vai kurš uz laiku pieprasījis nepilna darba laika noteikšanu.

Darba devējs izvērtē reālo situāciju: vai viņam iespējams nodrošināt uzņēmuma normālu darba gaitu ar darbiniekiem, kuri nodarbināti uzņēmumā, nodarbinot viņus papildus darbā, vai tomēr ir nepieciešams pieņemt darbā uz laiku citu darbinieku. Ja promesoša darbinieka aizvietošana laika periodā ir ilgstoša (*piemēram, ilgstoša darbnespēja vai darbinieks izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu likumā paredzēto laiku – pusotru gadu*), praksē izmanto iespēju pieņemt darbā darbinieku uz noteiktu laiku. Ja šis laika periods ir īss, tad biežāk tiek piemērota likuma iespēja vienoties ar citu uzņēmuma darbinieku par viņa nodarbināšanu papildu darbā.

Darbinieka atstādināšanas iespējas noteiktas Darba likuma 58. pantā.

• **Atstādināšana no darba ir ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu (DL 58. panta pirmā daļa).**

Atstādināšanas termiņš likumā nav ierobežots. Darba devēja pienākums ir nodrošināt uzņēmuma normālu darba gaitu. Tāpēc, iespējams, uz darbinieka atstādināšanas laiku, darba devējam nepieciešams pieņemt darbā citu darbinieku uz noteiktu laiku, – pastāvīgā darbinieka atstādināšanas laiku.

Ja darba devējs darba tiesisko attiecību dibināšanas procesā ir noteicis procedūru, – sludinājums, atlase, tajā skaitā, intervija, tad tas ir laikietilpīgs process. Praksē pastāv arī iespēja, ka uz darba devēja sludinājumu neviens pretendents nav atsaucies, vai arī pieteikušies pretendenti neatbilst izvirzītajām prasībām. Taču arī šajā laikā darba devējam jā rūpējas par uzņēmuma kopējām interesēm, t.i., jānodrošina tā normāla darba gaita. Ja darba devējs izvērtē, ka laika periodā, kamēr notiek jauna darbinieka atlase, nav iespējams darba gaitu nodrošināt ar esošiem darbiniekiem, viņš ir tiesīgs pieņemt darbā darbinieku uz noteiktu laiku, – līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks.

• **gadījuma darbu, kas uzņēmumā parasti netiek veikts (DL 44. panta pirmās daļas 4. punkts).**

Katrs uzņēmums darbojas konkrētā nozarē, jomā. Taču, atsevišķos gadījumos, nepieciešama tādu darbu izpilde, kuri nav saistīti ar uzņēmuma pamatdarbību. *Piemēram, katrā uzņēmumā noteiktā laika periodā nepieciešams veikt telpu remontu.* Darba devējs šo darbu izpildei ir tiesīgs slēgt darba līgumu ar darbinieku uz noteiktu laiku.

• **noteiktu pagaidu darbu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu (DL 44. panta pirmās daļas 5. punkts).**

Raksturīga šī punkta piemērošana ir uzņēmumos, kuru darbība saistīta ar pasūtījumu izpildi. *Piemēram, celtniecības uzņēmumi.* Saņemot pasūtījumu, darba devējs izvērtē, vai ar uzņēmumā nodarbināto cilvēkresursiem, iespējams izpildīt pasūtījumu tā nolīgtajā laika periodā. Ja tas nav iespējams, tad darba devējs var izmantot likumā paredzēto iespēju, – pieņemt darbā darbinieku, slēdzot ar viņu darba līgumu uz noteiktu laiku. Taču praksē šo likuma pantu pamatā izmanto gadījumos, kad nepieciešami

darbinieki mazkvalificētu darbu izpildei, t.i., darbiem, kuriem nav nepieciešama darbinieka īpaša apmācība. Tas saistīts ar laika ierobežojumu, – izpildot pasūtījumu, darba devējam nav laika resursu darbinieka papildus apmācībai uzņēmuma līmenī.

• **neatliekamu darbu, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā (DL 44. panta pirmās daļas 6. punkts).**

Minētie neatliekamie darbi saistīti tikai ar nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītu seku novēršanu. Turklāt šiem apstākļiem jābūt saistītiem ar uzņēmuma normālas darba gaitas nelabvēlīgu ietekmēšanu. *Piemēram, plūdu un vētru izraisīto seku likvidēšanai, kas ietekmē vai var ietekmēt uzņēmuma darbību.* Tas nozīmē, ka darba devējs minēto nosacījumu nevar piemērot gadījumos, kas saistīti ar citiem apstākļiem.

Šādu darbu veikšanai, iespējams, nepieciešami speciālisti vai darba devējam nav cilvēkresursu, kurus viņš var nodarbināt šādos darbos. Tāpēc darba devējs ir tiesīgs ar šāda darba veicēju slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku – seku likvidēšanas periodu.

• **bezdarbniekiem paredzētu algotu pagaidu sabiedrisko vai citu darbu saistībā ar viņa dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos vai darbu, kas saistīts ar aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanu (DL 44. panta pirmās daļas 7. punkts).**

Saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 3. panta pirmo daļu,

**aktīvie nodarbinātības pasākumi ir:**  
**1) profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana;**  
**2) algotie pagaidu sabiedriskie darbi;**  
**3) pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai;**  
**4) pasākumi noteiktām personu grupām, jo īpaši personām no 15 līdz 24**

**(ieskaitot) gadu vecumam; personām, kurām ir noteikta invaliditāte; personām pēc bērna kopšanas atvaļinājuma; personām, kurām līdz vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamā vecuma sasniegšanai atlikuši ne vairāk kā pieci gadi; personām, kuras Nodarbinātības valsts aģentūras uzskaitē ir ilgāk par vienu gadu; personām pēc soda izciešanas brīvības atņemšanas iestādēs un citām mērķa grupām saskaņā ar nacionālo nodarbinātības plānu.**

Ar bezdarbnieku, kurš ņem dalību uzskaitītajos aktīvajos nodarbinātības pasākumos, Darba likums pieļauj iespēju slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku.

Arī ar personām, kas nodrošina šo pasākumu īstenošanu, likums paredz iespēju slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku. *Piemēram, apmācību firmas, kura nodarbojas ar bezdarbnieku apmācību un pārkvalifikāciju, darba devējs ir tiesīgs slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku ar darbinieku, kura pienākumi tieši saistīti ar bezdarbnieka apmācību un pārkvalifikāciju.*

• **ja kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļi tiek nodarbināti, pamatojoties uz darba līgumu, tas slēdzams uz noteiktu laiku. (DL 44. panta trešā daļa).**

Ar kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas locekli var slēgt gan darba līgumu, gan cita veida civiltiesisku līgumu (*piemēram, uzņēmuma vai pilnvarojuma līgumu*). Ņemot vērā, ka uz cita civiltiesiska līguma pamata nodarbinātu personu neattiecas tādi Darba likumā regulētie darba tiesisko attiecību jautājumi, kā darba laiks, atpūtas laiks, darba samaksa un citi, tad praksē biežāk tiek piemērota iespēja slēgt darba līgumu. Taču problēmas rada darba līguma termiņš un darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats: Darba likums nosaka darba līguma uz noteiktu laiku maksimālo termiņu – divus gadus, citi likumi (*piemēram, Komerclikums*) – trīs gadus, Darba likums nosaka konkrētus darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatojumus, citos likumos – tie noteikti atšķirīgi. Līdz ar to, slēdzot darba līgumu, jāņem vērā, ka uz darbinieku būs attiecināmi visi Darba likuma noteikumi.

## 6.2. UZ NOTEIKTU LAIKU NOSLĒGTA DARBA LĪGUMA TERMIŅŠ

Darba likumā noteikti divi maksimālie termiņi darba līguma noslēgšanai uz noteiktu laiku. Piemērojamais darba līguma termiņš saistīts ar darba līguma uz noteiktu laiku, slēgšanas pamatojumu.

***Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par diviem gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus), ja citā likumā nav noteikts cits darba līguma termiņš. Par darba līguma termiņa pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana ar to pašu darba devēju, 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 (DL 45. panta pirmā daļa).***

Likumā noteiktais ierobežotais darba līguma termiņš līdz diviem gadiem, piemērojams visiem gadījumiem, kad likums paredz iespēju slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, izņemot sezonas rakstura darbus un gadījumos, kad citos likumos noteikti citi darba līguma termiņi.

Noteiktais termiņš attiecas gan uz darba līguma pagarināšanas, gan jauna darba līguma uz noteiktu laiku noslēgšanas gadījumiem. Tas nozīmē, ka, slēdzot ar darbinieku divus vai vairākus darba līgumus uz noteiktu laiku, to termiņi skaitāmi kopā. Turklāt tas attiecas arī uz gadījumiem, ja viens un tas pats darbinieks tiek nodarbināts pie viena un tā paša darba devēja dažādos amatos, attiecīgi slēdzot jaunus darba līgumus uz noteiktu laiku.

Gan pie darba līguma termiņa pagarināšanas, gan pie jauna darba līguma slēgšanas uz noteiktu laiku, kopējais termiņš nevar pārsniegt divus gadus. Minētais termiņa tecējums sākas no jauna gadījumā, ja no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai darba tiesiskās attiecības ir bijušas pārtrauktas ilgāk par 30 dienām pēc kārtas. *Piemēram, – viens darba līgums noslēgts ar noteiktu termiņu uz četriem mēnešiem un otrs darba līgums – ar noteiktu termiņu uz diviem gadiem, bet starp tiem bijis pārtraukums 40 dienas.*

*Šādā situācijā darba līguma termiņi nav jāskaita kopā un katra darba līguma termiņš var būt līdz diviem gadiem.*

Ja starp noslēgtajiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, pārtraukums ir mazāks par 30 dienām pēc kārtas, tad visi darba līgumu termiņi skaitāmi kopā, un to kopējais ilgums nevar pārsniegt divus gadus. *Piemēram, – viens darba līgums noslēgts ar noteiktu termiņu uz sešiem mēnešiem un otrs darba līgums – ar noteiktu termiņu viens gads, bet starp tiem ir bijis pārtraukums 20 dienas. Šādā gadījumā kopējais darba līgumu termiņš sastāda vienu gadu un sešus mēnešus.* Termiņa tecējumā netiek ieskaitīts laika periods starp noslēgtajiem darba līgumiem.

Darba likuma 45. panta otrajā daļā noteikts darba līguma termiņš sezonas rakstura darbiem:

***Termiņš, uz kādu noslēgts darba līgums, lai veiktu sezonas rakstura darbu (ieskaitot termiņa pagarinājumus), nevar būt ilgāks par 10 mēnešiem viena gada laikā.***

Ņemot vērā, ka praksē ne vienmēr var paredzēt sezonas darbu ilgumu, likums paredz, ka arī darba līgumu uz noteiktu laiku, – sezonas rakstura darbiem, iespējams pagarināt. *Piemēram, darba devējs plāno darbinieku pieņemt darbā uz sezonas rakstura darba izpildi, kas ilgs sešus mēnešus. Bet, tuvojoties darba līguma termiņa beigām, izrādās, ka nepieciešams šo termiņu pagarināt. Puses var vienoties par darba līgumā noteiktā termiņa pagarināšanu, taču darba devējam jāseko, lai kopējais termiņš nepārsniegtu likumā noteikto, – desmit mēnešus.*

Ne darba līguma termiņu pagarināšanas, ne darba līgumu uz noteiktu laiku slēgšanas skaits, likumā nav ierobežots. Darba devēja pienākums ir sekot līdzi, lai darba līguma termiņš, ņemot vērā gan tā pagarinājumu, gan jauna darba līguma uz noteiktu laiku slēgšanu, nepārsniegtu likumā noteikto maksimālo: desmit mēnešus gada laikā sezonas rakstura darbos un divus gadus – pārējos gadījumos.

***Saskaņā ar šā likuma 44. panta pirmās daļas 3. punktu noslēgtā darba līguma termiņu, ja nepieciešams var pagarināt, pārsniedzot šā panta pirmajā daļā minēto termiņu. 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 (DL 45. panta trešā daļa).***

Darba likuma 44. panta pirmās daļas 3. punktā paredzēta iespēja slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, lai veiktu darbu promesoša vai no darba atstādināta darbinieka vietā, kā arī tāda darbinieka vietā, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks.

Praksē var rasties situācijas, ka noteiktais maksimālais termiņš – divi gadi, tomēr pie promesoša vai atstādināta darbinieka aizvietošanas, vai brīvās darba vietas pienākumu pagaidu izpildes, nav pietiekošs, tāpēc termiņš var arī pārsniegt likumā noteikto. Taču šim termiņa pārsniegumam jābūt pamatotam.

Ja promesošais vai atstādinātais darbinieks neturpina vai nevar turpināt darba tiesiskās attiecības, darbinieka, kas viņu aizvieto, darba līgums uz noteiktu laiku uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku. Ar terminu „uzskatāms” saprotams, ka darbiniekam nav jāizrāda iniciatīva, lūdzot darba devējam grozīt darba līgumu attiecībā uz termiņu. Darba devējam jāveic pasākumi darba līguma noformēšanai atbilstoši likuma nosacījumam, – darba līguma termiņš jānosaka no noteikta uz nenoteiktu laiku.

Beidzoties darba līguma termiņam, tāpat kā pie jebkura darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatojuma, darba devēja pienākums ir darbinieka pēdējā darba dienā izsniegt dokumentus un darbiniekam pienākošās summas.

Ja darba devējs nav izpildījis likumā noteikto pienākumu un darbinieks, nākamajā dienā pēc darba līguma termiņa notecējuma, ierodas darbā un turpina veikt pienākumus, darba līgums uz noteiktu laiku 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 līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku (DL 45. panta ceturtā daļa).***

Vēlmi neturpināt darba tiesiskās attiecības pēc darba līguma termiņa notecējuma, var izteikt arī pats darbinieks. Ieteicams uzņēmuma darba kārtības noteikumos noteikt veidu, kādā darbinieks šo informāciju sniedz darba devējam. Tāpat ieteicams noteikt termiņu, – cik ilgu laiku pirms darba līguma termiņa notecējuma, darbiniekam jāizsaka sava attieksme pret darba tiesisko attiecību turpināšanu pēc darba līguma termiņa notecējuma. Tas nepieciešams, lai darba devējs paspētu izpildīt likuma nosacījumu, – darbinieka pēdējā darba dienā izsniegt dokumentus un darbiniekam pienākošās summas, ja viņš nevēlēsies turpināt darba tiesiskās attiecības.

### 6.3. **DARBINIEKA, AR KURU NOSLĒGTS DARBA LĪGUMS UZ NOTEIKTU LAIKU, TIESĪBAS**

***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 (DL 44. panta sestā daļa).***

Normatīvajos aktos paredzētie noteikumi attiecināmi uz visiem darbiniekiem, neatkarīgi no darba tiesisko attiecību pastāvēšanas ilguma. Arī darba devējs uzņēmuma lokālajos tiesību aktos nav tiesīgs noteikt ierobežojumus kādai darbinieku kategorijai saistībā ar noslēgtā darba līguma termiņu. *Piemēram, ja darbinieks, saskaņā ar Darba likuma 157. panta otro daļu, vēlas izmantot 20 darba dienu ilgu mācību atvaļinājumu valsts eksāmenu kārtīšanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai, darba devējs nav tiesīgs to atteikt. Tas attiecas arī uz darbinieku, ar kuru darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku.*

Attiecībā pret darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, darba devējam ir noteikts pienākums:

***darba devējs informē darbinieku par brīvajām darba vietām uzņēmumā, kurās darbinieku var nodarbināt uz nenoteiktu laiku (DL 44. panta septītā daļa).***

Darbinieks ir tiesīgs saņemt informāciju par viņa iespējamu nodarbināšanu uz nenoteiktu laiku.

Minētais nosacījums jāpiemēro visā darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, neatkarīgi no laika perioda, kādu darbinieks ir nostrādājis no darba līgumā noteiktā termiņa. Tas nozīmē, ka darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, jāinformē par brīvajām darba vietām, kurās darbinieku var nodarbināt uz nenoteiktu laiku, tajā brīdī, kad šāda darba vieta uzņēmumā parādījusies. *Piemēram, ar darbinieku noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku – sešiem mēnešiem. Uz brīvās darba vietas parādīšanās brīdi, darbinieks, no darba līguma noteiktā termiņa nostrādājis divus mēnešus. Arī šajā gadījumā, darbiniekam ir tiesības saņemt informāciju par brīvo darba vietu.*

Likumā nav noteikts konkrēts informēšanas veids. Ņemot vērā Darba likumā noteikto darba devēja pierādīšanas pienākumu, ieteicams piemērot rakstveida informēšanas veidu, kur darbinieks ar savu parakstu apliecina iepazīšanos ar brīvajām darba

vietām. Tāpat darba devējam ieteicams noteikt laika periodu, kurā darbiniekam jāizsaka sava attieksme: vai viņš vēlas tikt nodarbināts attiecīgajā darba vietā vai viņš atsakās no tās.

Darba devējam arī jāizvērtē jautājums, – vai darbinieku informēt par visām brīvajām darba vietām, vai tikai atbilstošām darbinieka kvalifikācijai un prasmēm. Darba devējs nekļūdīsies, ja piedāvās visas brīvās darba vietas, nosakot, ka darbinieks uz tām var pretendēt, ja viņam ir attiecīga kvalifikācija un prasmes. Savukārt, ja darba devējs pats izvērtēs darbinieka atbilstību brīvajām darba vietām, var pastāvēt situācija, ka darbinieks informējis darba devēju tikai par to savu kompetenci, ko darba devējs bija izvirzījis konkrētajam amatam, kas darbinieks pretendēja uz ieņemamo amatu. Iespējams, darbinieks nav informējis darba devēju par savu kvalifikāciju, kas atbilstu arī citiem amatiem.

Pielikums  
Veidlapa Nr. D-2  
Apstiprināta ar Centrālās  
Statistikas pārvaldes  
1998. gada 16. septembra  
lēmumu Nr. 29  
UPDK kods 0301001

### PERSONAS KARTĪTE

<p>1. Uzvārds _____ Vārds _____</p> <p>2. Personas kods _____ - _____</p> <p>3. Dzimšanas gads _____ mēnesis _____ diena _____</p> <p>4. Dzimšanas vieta _____</p> <p>5. Iauība _____ Pilsonība _____</p> <p>6. Ģimenes stāvoklis:    precējies (-usies) <input type="checkbox"/>    šķīries (-usies) <input type="checkbox"/>                                          neprecējies (-usies) <input type="checkbox"/>    atraitnis (-e) <input type="checkbox"/></p> <p>7. Ģimenes stāvoklis:           vīrs (sieva) _____ (vārds, uzvārds) _____ (dzimšanas datums)           bērni *) <input type="checkbox"/> _____                                          <input type="checkbox"/> _____                                          <input type="checkbox"/> _____</p> <p>8. Pāse: sērija _____ Nr. _____           Izdevējestāde _____           Izdošanas datums _____ Derīga līdz _____</p> <p>9. Dzīves vietas adrese: _____           9.1. Faktiskā adrese _____ Tālrunis _____           9.2. Pieraksta adrese _____ Tālrunis _____</p>	<p>10. Izglītība _____           a) _____              (mācību iestādes nosaukums, beigšanas gads, iegūtā specialitāte, diploma Nr.)              _____              _____           b) _____              _____              _____           c) _____              _____              _____</p> <p>11. Papildus izglītība _____           _____           _____           _____</p> <p>12. Valodas prasme: dzimtā _____           citas valodas _____           _____           _____</p>
---	--

\*) atzīmē ar zīmi „V” bērnus invalīdus

Aizpildīšanas datums: \_\_\_\_\_ gada „\_\_\_\_” \_\_\_\_\_

Personas paraksts \_\_\_\_\_  
 (paraksta atsīfrējums)

Aizpildītāja paraksts \_\_\_\_\_  
 (paraksta atsīfrējums)



## INFORMĀCIJAS AVOTI

- **Latvijas Republikas Satversme** (15.02.1922., stājās spēkā ar 07.11.1922., publicēts 1993. gada 01. jūlija „Latvijas Vēstnesī”, Nr. 43)
- **Eiropas Sociālā harta** (18.10.1961., stājā spēkā ar 02.03.2002., publicēts 2002. gada 06. marta „Latvijas Vēstnesī”, Nr. 36)
- **Vispārējā cilvēktiesībudeklarācija**(10.12.1948., stājās spēkā ar 24.03.1992.)
- **Padomes direktīva 91/533/EK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem** (14.10.1991.)
- **Darba likums** (20.06.2001., stājās spēkā ar 01.06.2002., publicēts 2001. gada 06. jūlija „Latvijas Vēstnesī”, Nr. 105)
- **Darba likuma komentāri** (Dienas bizness)
- **Civillikuma** ceturtais daļas „Saistību tiesības” piecpadsmitā nodaļa „Prašījumi no darba attiecībām” pirmā apakšnodaļa – Darba līgums
- **Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzišanu** (20.06.2001., stājās spēkā ar 20.07.2001., publicēts 2001. gada 06. jūlija „Latvijas Vēstnesī”, Nr. 105)
- **Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums** (01.07.2002., stājās spēkā ar 01.07.2002., publicēts 2002. gada 29. maija “Latvijas Vēstnesī”, Nr. 80)
- **Personu apliecinošu dokumentu likums** (23.05.2002., stājās spēkā ar 01.07.2002., publicēts 2002. gada 05. jūnijā “Latvijas Vēstnesī”, Nr. 84)
- **Komerclikums** (13.04.2000., stājās spēkā ar 01.01.2002., publicēts 2000. gada 04. maija „Latvijas Vēstnesī”, Nr. 158/160)
- **Ministru kabineta 2005. gada 25. oktobra noteikumi Nr. 790 Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi** (stājās spēkā ar 01.01.2006., publicēts 2005. gada 28. oktobra „Latvijas Vēstnesī”, Nr. 172)
- **Ministru kabineta 2002. gada 25. jūnija noteikumi Nr. 272 Noteikumi par sezonas rakstura darbiem** (stājās spēkā ar 03.07.2002., publicēts 2002. gada 02. jūlija “Latvijas Vēstnesī”, Nr. 98)
- **Ministru kabineta 2002. gada 06. augusta noteikumi Nr. 353 Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku** (stājās spēkā ar 16.08.2002., publicēts 2002. gada 15. augusta “Latvijas Vēstnesī”, Nr. 116)
- **Centrālās Statistikas pārvaldes 1998. gada 16. septembra lēmums Nr. 29**

Ar piezīmēm un ieteikumiem, kā arī lai saņemtu papildus informāciju, var griezties:

### VALSTS DARBA INSPEKCIJĀ

<http://www.vdi.gov.lv>

Kr. Valdemāra ielā 38,  
Rīgā LV-1010,  
Tālrunis: 7021704,  
Fakss: 7021718  
E-pasts: [vdi@vdi.gov.lv](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

Bezmaksas konsultatīvais tālrunis **8008004**

Uzticības tālrunis **7312176**

Papildus plašāka un pilnīgāka informācija par darba aizsardzības jautājumiem, kā arī izdoto vadlīniju un informatīvo materiālu elektroniskās versijas pieejamas Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras Latvijas kontaktpunkta mājas lapā:

<http://www.osha.lv>

Informāciju par jaunākajām aktualitātēm, pētījumiem un situāciju Eiropas Savienības dalībvalstīs un kandidātvalstīs jūs varat atrast Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras interneta mājas lapā:

<http://agency.osha.eu.int/>





Šajā sērijā iznākušie Informatīvie materiāli  
par darba tiesisko attiecību jautājumiem:

- Par darba un atpūtas laiku
- Par vienlīdzīgu attieksmi