



## Biežāk uzdotie jautājumi par darba līgumu

Publicēts: 18.08.2020.

### Biežāk uzdotie jautājumi par darba līgumu

#### 1. Vai darba līgumā var iekļaut noteikumus, kas pretēji darba koplīgumam?

Nē, jo darba devējs ir atbildīgs par to, lai darba līgumā iekļautie noteikumi nepasliktinātu darbinieka tiesības, piemēram, uz ikgadējo atvaļinājumu. Ja darba koplīgumā darbiniekam ir noteiktas tiesības uz 5 nedēļu ilgu atvaļinājumu, darba līgumā nedrīkst noteikt, ka darbiniekam ir tiesības uz Darba likumā noteikto atvaļinājumu, kurš ir 4 nedēļas ilgs.

#### 2. Kāpēc darba līgums ir jānoslēdz rakstveidā?

Tikai rakstiski noslēgts darba līgums dod iespēju darbiniekam un darba devējam aizsargāt savas tiesības. Ja darbinieks ar darba devēju mutiski vienojas par darba veikšanu, viņš zaudē tiesības uz sociālām garantijām. Tas nozīmē, ka šādā gadījumā par darbinieku netiek maksāti nodokļi, līdz ar to bezdarba vai slimības gadījumā, viņš nevar saņemt attiecīgos pabalstus.

#### 3. Ja vadītājs neslēdz ar darbinieku darba līgumu, vai par darbinieku tiek maksāts sociālais nodoklis?

Lai uzsāktu darba tiesiskās attiecības, ir jābūt darba līgumam. Ja tā nav, tas nozīmē, ka šis cilvēks šajā darba vietā oficiāli nestrādā. Tas savukārt nozīmē, ka par viņu darba vieta nesniedz atskaites Valsts ieņēmumu dienestam, viņa nav algu sarakstos, bet algu acīmredzot maksā uz rokas. Ja cilvēka vārds nav algu sarakstos, no darba vietas arī nekas netiek maksāts - ne nodokļi no viņa algas, ne sociālās iemaksas.

#### 4. Ko darīt, ja cilvēkiem jāstrādā firmās, kas neizsniedz ne algas lapas, ne līgumu kopijas?

Valsts ieņēmumu dienests un VDI ir valsts iestādes, kuras cīnās ar šiem pārkāpumiem un to konstatēšanas gadījumā tiek noteikti bargi sodi. Jebkuru darba tiesisko attiecību jomā konstatēto pārkāpumu gadījumā jāvērsas tuvākajā VDI pēc padoma.

Saskaņā ar Darba likumu, izmaksājot darba samaksu, darba devējam ir jāizsniedz darbiniekam rakstveidā sagatavots darba samaksas aprēķins. Turklāt pēc darbinieka pieprasījuma tas ir arī jāpaskaidro. Arī darba līgums ir jāslēdz rakstiski, sagatavojot to 2 eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie darbinieka, otrs - pie darba devēja.

#### 5. Kā rīkoties, ja ar darba devēju radušās nesaskaņas par darba līguma saturu?

Šādā gadījumā ir tomēr jāmēģina ar darba devēju pārrunāt visas neskaidrības. Ja tas neizdodas, ir jākonsultējas ar juristiem vai jāvērsas tuvākajā Valsts darba inspekcijas nodaļā (VDI) pēc padoma. Atgādinām, lai izvairītos no strīdiem par darba līguma saturu, darbiniekam pirms darba uzsākšanas pie attiecīgā darba devēja līgums ir kārtīgi jāizlasa un tikai pēc tam jāparaksta.

#### 6. Ko darīt, ja darba līgums ir atzīts par spēkā neesošu?

Ja darba līgums ir atzīts par spēkā neesošu, darbiniekam ir tiesības saņemt papildu atlīdzību vismaz 6 mēnešu vidējās izpeļņas apmērā. Tas iespējams, ja ievēroti šādi nosacījumi:

ar darbinieku noslēgtais darba līgums, kas ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem, atzīstams par spēkā neesošu vienīgi uz turpmāko laiku;

darba devējs ir vainīgs pie nepareiza līguma noslēgšanas;

ar darbinieku nav iespējams noslēgt darba līgumu atbilstoši normatīvajiem aktiem.

Darba devējam ir pienākums izmaksāt minēto atlīdzību.

7. Kur vērsties, lai saņemtu konsultācijas par darba tiesību jautājumiem?

Lai saņemtu konsultācijas par sev interesējošiem jautājumiem, strādājošie var personīgi vērsties Valsts darba inspekcijā vai arī izmantot VDI konsultatīvo tālruni 67186522, 67186523, anonīmo uzticības tālruni 67312176.

8. Kā darbiniekam rīkoties, ja viņš uzskata, ka ir nepamatoti atlaists no darba?

1 mēneša laikā no darba uzteikuma saņemšanas dienas darbinieks var iesniegt prasību tiesā par to, ka darba devēja uzteikums ir atzīstams par spēkā neesošu. Šajā gadījumā darba devējam būs jāpierāda, ka darba līguma uzteikums ir pamatots un atbilst darba līguma uzteikšanas kārtībai.

<https://www.lm.gov.lv/lv/biezak-uzdotie-jautajumi-par-darba-ligumu>