

## ROMĀNS UZ SEZONU

DIĀNA KĀRKLĪNA,  
Diena

Sezonas darbinieks no pastāvīga darbinieka atšķiras vien ar darba līgumu uz noteiktu laiku.

Šogad sezonas vakanču darba devējiem, iespējams, vairs nav tik daudz kā agrāk, turklāt tās ir viegli aizpildīt ar iepriekš atlaistajiem darbiniekiem vai arī ar darba meklētājiem, kas pie uzņēmumu durvīm stāv teju rindām. Tomēr vienkāršāka sezonas darbinieku piesaistīšana nenozīmē, ka atslābušas arī darba tiesisko attiecību saites, kas līdz ar līguma noslēgšanu vieno sezonas darbinieku un darba devēju. Uzņēmumu attiecības ar sezonas darbiniekiem ne ar ko īpaši neatšķiras no tiesībām un pienākumiem, kas skar pastāvīgā darbā nodarbinātos, uzsver gan Valsts darba inspekcijas direktors Arnis Luhse, gan zvērinātu advokātu biroja *Eversheds Bitāns* zvērināts advokāts un darba tiesību eksperts Māris Logins.

**Ja faktiskās darba attiecības pārsniedz šos desmit mēnešus kaut par dienu, darba līgums automātiski uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.**

**Ne dienu ilgāk**

Atšķirībā no ierindas darbiniekiem, kuri darbā tiek pieņemti uz nenoteiktu laiku, ar sezonas rakstura darbos nodarbinātajiem likums ļauj slēgt līgumus uz noteiktu laiku, kas gadā kopumā nepārsniedz desmit mēnešus. Rakstveida līgums gan ir obligāts, norāda M. Logins, un tajā jāievēro vairākas lietas, kas ļauj izvairīties no nevajadzīgiem sarežģījumiem pēcāk.

Sezonas darba līgumā precīzi jāatrunā termiņš, uz kādu līgums tiek slēgts. «Ja slēdzot līgumu vai tā izpildes gaitā faktisko darba attiecību laiks pārsniedz šos desmit mēnešus kaut par dienu, darba līgums automātiski ir uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku. Rezultātā darba devējam, lai to izbeigtu, būs jāievēro vispārējie darba līguma izbeigšanas noteikumi – jāgatavo atsevišķs uzteikums, jāievēro viena mēneša uzteikuma termiņš, jāmaksā darbiniekam atlaišanas pabalsts vai kompensācija,» skaidro M. Logins un atzīmē – noslēdzot līgumu uz noteiktu, sezonas darbu laiku, darba

attiecības pēc līgumā minētā termiņa beigām izbeidzas pašas par sevi.

Tā kā daudzos sezonas darbu gadījumos šādu līguma termiņu nav iespējams iepriekš precīzi paredzēt, darba devējs līgumā drīkst atrunāt apstākļus, kas liecina par attiecīgā darba pabeigšanu (piemēram, ražas novākšanas pabeigšana, apkures sezonas beigas u.tml.). Tāpat līgumā būtu jāiekļauj precīza atsauce uz konkrētu Ministru kabineta 2002. gada 25. jūnija noteikumu Nr. 272 punktu, kurā norādīti darbinieka veicamie sezonas darbi – tas palīdzēs izvairīties no juridiskiem pārpratumiem un darbinieka iespējamiem vēlākiem centieniem nodibinātās darba attiecības uzskatīt par pastāvīgām, iesaka M. Logins.

Jāuzmanās gan, lai līdzās sezonas darbam līgumā neiekļautu arī tādus darbus (pienākumus), kam nav sezonas rakstura, citādi viss līgums var tikt uzskatīts par parastu darba līgumu, kuru nevar izbeigt vienkāršotā kārtībā.

Darba devēja interesēs ir arī pēc iespējas precīzi līgumā paredzēt darba algu un tās izmaksas noteikumus, norāda M. Logins. Sezonas darbiniekiem ierastāka ir akorda alga par faktiski padarīto, jo, ņemot vērā mainīgos dabas apstākļus un citus faktorus, laika algas noteikšana darba devējam radītu liekus papildu izdevumus, jo nāktos maksāt arī par tām dienām, kad attiecīgais darbs nav veicams. «Nevajadzētu arī kautrēties sezonas darba līgumos noteikt pārbaudes laiku līdz trīs mēnešiem. Jo īpaši, ja iepriekš nav bijusi iespēja novērtēt konkrētā darbinieka spējas, attieksmi pret darbu u. tml.» M. Logins iesaka.

**Nav lētais darbaspēks**

Uz sezonas darbinieku attiecas absolūti visas tās pašas darba tiesības un pienākumi, kas, strādājot pastāvīgu darbu, – sākot no darba aizsardzības un apstākļiem, beidzot ar atvaļinājumiem un slimības gadījumiem, norāda A. Luhse. Tas viss būtu jāatrunā arī sezonas darba līgumā.

«Pretējā gadījumā uzņēmumam var nākties iesaistīties dārgos un laikietilpīgos tiesvedības procesos saistībā ar darbinieku prasībām par viņu iespējamo diskrimināciju, piemēram, attiecībā pret darbiniekiem, kuri pie tā paša darba devēja strādā pastāvīgi,» skaidro M. Logins. Viņš norāda, ka ar sezonas darbinieku darba devējam ir mazāka ņemšanās nekā ar pastāvīga darba veicēju – galvenokārt vienkāršotās darba attiecību izbeigšanas dēļ.

Protams, no īslaicīga darbinieka būtu grūti sagaidīt tādu pašu lojalitāti kā no pastāvīga, tomēr, ja sezonas darbinieki tiek izvēlēti ar atbilstošu rūpību, ar viņiem tiek noslēgti pārdomāti līgumi un tiek nodrošināti pienācīgi darba apstākļi, tad darba devējam nevajadzētu justies jebkādā veidā apdraudētam. Tiesa, praksē problēmas parasti rodas gadījumos, kad pats darba devējs rīkojas ne pārāk godprātīgi un nevēlas maksāt atbilstošu atlīdzību, nodrošināt attiecīgus darba apstākļus vai kā citādi uzskata sezonas darbiniekus par lēto darbaspēku, stāsta M. Logins.

Mēdz būt situācijas, kad arī sezonas darbinieki cenšas gūt labumu no sociālajām garantijām, kas viņiem pienākas, piemēram, «saslimstot» pēc darba līguma noslēgšanas, taču gan M. Logins, gan A. Luhse pauž atvieglojumu, ka

#### Laukos – ar karti?

Praksē domstarpību risināšana starp sezonas darbiniekiem un darba devējiem ar trešo personu palīdzību nav bieža, jo cilvēkiem, iespējams, trūkst zināšanu par savām tiesībām un to aizsardzību un arī naudas summas, kas saistās ar strīdiem, šādos gadījumos nav lielas, pieļauj M. Logins. Viņš stāsta, ka raksturīgākās strīdu situācijas veidojas saistībā ar sezonas darbinieka nodarbināšanu ilgāk par līgumā noteikto termiņu.

«Darba devējam jābūt modram. Ja, tuvojoties līguma termiņam, kļūst skaidrs, ka darbinieka pakalpojumi būs nepieciešami arī kādu laiku pēc tā beigām, ir savlaicīgi jāvienojas par attiecīgiem darba līguma grozījumiem,» saka M. Logins un norāda, ka pretējā gadījumā ieslēdzas raksta sākumā jau minētais scenārijs.



līdz ar jaunajiem Darba likuma grozījumiem darba devējiem nu piešķirtas tiesības izbeigt darba līgumu ar darbinieku, kurš pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu ilgāk par sešiem mēnešiem.

Iespējas cīnīties ar negodprātīgiem sezonas darbiniekiem darba devējam ir tieši tādas pašas kā ar jebkuru parasto strādājošo, uzsvēr A. Luhse. Tiesa, pieprasīt rakstveida paskaidrojumu vai nogādāt darba līguma uzteikumu sezonas darbiniekam, kas patvaļīgi pametis darbu un nav ziņojis darba devējam par savu atrašanās vietu vai prombūtnes iemesliem, būs krietni grūtāk, norāda M. Logins.

Domstarpību risināšanas iespējas tomēr apsīkst gadījumos, ja sezonas darbinieki tiek nodarbināti nelegāli. Kā teic A. Luhse – šādu gadījumu Latvijā varētu būt visai daudz. «Tomēr sezonas darbiem lauksaimniecībā tiek meklēts risinājums. Ir iecere kā daudzās ES valstīs ieviest sezonas darbu karti lauku cilvēkiem, ar ko viņi var vienu dienu pie Miķeļa saimniecībā vāgot kartupeļus, otru – pie Jāņa vākt sienu. Tad nebūtu ar katru darba devēju jāslēdz līgums, darba devējam savukārt nebūtu par katru šādu sezonas darbinieku jāpaziņo VID. Bet, zinot mūsu valsts pārvaldes lēno mašīnu, šaubos, vai to šogad paspēs,» atklāj A. Luhse.