

# Darba līguma saturs

Banku augstskola, 2014

Janis.Grasis@ba.lv

# Noslēgšanas brīdis

- 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.

# Darba līguma forma

- Obligāta rakstveida forma
- Sagatavo divos eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie darbinieka, otrs — pie darba devēja.

# Darba līguma saturs

- Pušu identifikācija: darbinieka vārds, uzvārds, personas kods, dzīvesvieta: darba devēja vārds, uzvārds (nosaukums), reģistrācijas numurs un adrese
- Darba tiesisko attiecību sākuma datums

# Darba līguma saturs I

- darba tiesisko attiecību paredzamo ilgums (nenoteikts; noteikts)
- Noteikts laiks (sezonas rakstura darbs, atsevišķas profesijas, promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošana, gadījuma darbs, noteikts pagaidu darbs, neatliekams darbs, bezdarbnieku pagaidu darbs)

# Darba līguma saturs II

- darba vieta
- darbinieka arods, amats, specialitāte atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu;
- darba samaksas apmērs un izmaksas laiks
- nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks

# Darba līguma saturs III

- ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums
- darba līguma uzteikuma termiņš
- atsauce uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām.

# Formas neievērošana

- Ja, noslēdzot darba līgumu, nav ievērota tā rakstveida forma, darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā.
- 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.

# Satura neatbilstība

- 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.

# Darba līguma termiņš

- Uz noteiktu laiku – līdz trīs gadiem
- Sezonas darba līdz 10 mēneši

# Pārbaudes termiņš

- Līdz trīs mēnešiem
- Pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu.

Ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies un darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš pārbaudi ir izturējis.

# Kapitālsabiedrības (AS, SIA) izpildinstitūcijas

- Var slēgt darba līgumu, ja nav noslēgts cits civiltiesisks līgums
- Ieteikums: neslēgt darba līgumu ar valdes locekli
- Var noslēgt valdes locekļa līgumu

**Paldies par uzmanību!**

Kādi jautājumi?