

Darba# Tiesības 2027

LIELĀKĀ DARBA TIESĪBU KONFERENCE PROFESIONĀĻIEM

Jaunākie grozījumi tiesību aktos, aktuālā tiesu prakse
un labākie darba tiesību risinājumi vienā profesionālā dienā.

PROGRAMMAS TĒMAS

16 aktuālas darba tiesību tēmas | 4 tematiskas daļas

I DAĻA

09:00 - 10:30

STRATĒGISKAIS SKATS

01 Darba tiesības 2027: pārmaiņas, kas jāzina ikvienam darba devējam

Praktisks ceļvedis būtiskākajās Latvijas Darba likuma izmaiņās: darba laiks, virsstundas, dīkstāve, nepilns darba laiks, koplīgumi, darba samaksa un darba tiesisko attiecību izbeigšana. Ne tikai grozījumu uzskaitījums, bet atbilde uz jautājumu - kas jāmaina līgumos, politikās, algu aprēķinā un ikdienas lēmumos?

02 Valsts darba inspekcijas uzraudzības prakse: no sludinājumiem līdz darba videi

Ko Valsts darba inspekcija pārbauda visbiežāk - no darba sludinājumu satura, darba līgumiem, darba laika uzskaites un darba samaksas līdz darba aizsardzībai un psihosociālajiem riskiem? Praktisks pārskats par tipiskākajiem pārkāpumiem, pārbaudes norisi, darba devēja pienākumiem inspekcijas laikā un rīcību pēc inspektora norādījumiem.

03 Darba tiesību gads tiesās: 10 spriedumi, kas jāzina ikvienam darba devējam

Dinamisks pārskats par nozīmīgākajiem Augstākās tiesas Senāta, Satversmes tiesas un Eiropas Savienības Tiesas nolēmumiem darba tiesībās pēdējo 12-18 mēnešu laikā. Katram spriedumam - kas notika, ko tiesa nolēma un viena lieta, kas darba devējam tagad jā dara citādi.

04 MI kļuvis par vadītāju: algoritmisku lēmumu darba tiesību riski

Algoritmus arvien biežāk izmanto atlasē, CV izvērtēšanā, darba grafiku veidošanā, produktivitātes uzraudzībā, snieguma novērtēšanā un personāla lēmumos. Kas notiek, ja MI iesaka, kuru intervēt, paaugstināt, disciplināri sodīt vai atlaist, un kurš atbild par neobjektivitāti, kļūdainiem datiem vai prettiesisku lēmumu?

05 Pārrobežu darbinieki: kuras valsts darba tiesības patiesībā piemērojamas?

Darbinieks dzīvo Latvijā, daļēji strādā Spānijā, atskaitās vadītājam Zviedrijā un ir nodarbināts Latvijas uzņēmumā. Kuras valsts imperatīvās darba tiesību normas piemērojamas, kur maksājamas sociālās iemaksas, kādi ir nodokļi un pastāvīgās pārstāvniecības riski un kā pārvaldīt attālinātu darbu ārvalstīs, nosūtīšanu un nepieteiktu darbu no citas valsts?

II DAĻA

11:00 - 12:30

DARBA ATTIECĪBU ARHITEKTŪRA

06 Darbinieks vai neatkarīgs pakalpojumu sniedzējs? Jaunā cīņa par nodarbinātības statusu

Ārstata speciālisti, konsultanti, platformu darba veicēji un citi pakalpojumu sniedzēji arvien biežāk atrodas pelēkajā zonā starp patiesu pašnodarbinātību un darba attiecībām. Kuri faktiskie apstākļi ir svarīgāki par līguma nosaukumu, kad attiecības var pārkvalificēt un ko tas nozīmē darba samaksai, nodokļiem, sociālajām iemaksām, darba laika tiesībām un atbildībai?

07 Darba koplīgumi 2027: par ko drīkst vienoties, kas paliek spēkā un kā tos izbeigt?

Koplīgumiem arvien biežāk jāspēj vairāk nekā tikai piešķirt papildu labumus. Kādas atkāpes no likuma ir pieļaujamas, kāds ir koplīguma juridiskais spēks pēc tā termiņa beigām, kā risināmas sarunas ar arodbiedrību, kas notiek, ja par jaunu vienošanos nevar vienoties, un kur beidzas darba devēja brīvība mainīt nostiprinātos labumus?

08 Darba laiks jaunā redakcijā: četru dienu nedēļa, nepilns darba laiks, virsstundas un dīkstāve

Elastīgs darba režīms juridiski kļūst sarežģītāks, nevis vienkāršāks. Praktiski piemēri parādīs četru dienu darba nedēļas, nepilna un summētā darba laika, virsstundu, dīkstāves un minimālā atpūtas laika mijiedarbību - un robežu, aiz kuras elastība kļūst par Darba likuma pārkāpumu.

09 Darba samaksas pārredzamība ir klāt: vai jūsu atalgojuma sistēma ir juridiski pamatota?

Ar algu diapazonu publicēšanu vairs nepietiek. Darba devējam vajadzīgi objektīvi, dzimumneitrāli atalgojuma un izaugsmes kritēriji, kā arī spēja izskaidrot atšķirības starp vienādu vai vienādas vērtības darbu. Kādu informāciju darbinieki var pieprasīt, kas būs jāziņo, kas notiek neizskaidrotas atalgojuma plaisas gadījumā un kā laikus sagatavoties strīdiem?



10:30 - 11:00

KAFIJAS PAUZE



12:30 - 13:30

PUSDIENAS PĀRTRAUKUMS

III DAĻA

13:30 - 15:00

ATALGOJUMS, PĀRMAIŅAS UN SNIEGUMS

10

“Kāpēc mans kolēģis pelna vairāk?” Vienlīdzīgas darba samaksas strīdi pārredzamības laikmetā

Šoreiz uzmanības centrā ir nevis atbilstības sistēma, bet strīds: kā nosaka, vai divi amati ir vienādas vērtības, kas ir objektīvs attaisnojums atšķirīgai samaksai, kurai pusei kas jāpierāda, kādi pierādījumi būs izšķiroši un kas notiek, kad darbinieks atklāj atalgojuma atšķirību?

11

Reorganizācija, nepārkāpjot likumu: no struktūras maiņas līdz darbinieku skaita samazināšanai

Izmaksu samazināšana, automatizācija, apvienošanās un organizācijas pārveide noved pie viena jautājuma: kad amats patiesi tiek likvidēts un kad reorganizācija ir tikai ērts veids, kā izbeigt darba attiecības ar konkrētu darbinieku? Kā izvēlēties darbiniekus, piedāvāt citus amatus, ievērot aizsargāto kategoriju tiesības, konsultēties ar darbiniekiem vai arodbiedrību un pamatot kolektīvo atlaišanu?

12

Ja sniegums nav pietiekams: vai par vāju darba izpildi tiešām drīkst uzteikt?

Ikvienš prot pateikt, ka darbinieks nenasniedz gaidīto; juridiski to pierādīt ir daudz grūtāk. Kas ir nepietiekams sniegums, nevis pārkāpums, kā formulēt mērķus un dokumentēt brīdinājumus, cik ilga iespēja uzlabot rezultātu ir pietiekama, kāda nozīme ir paša vadītāja rīcībai un kad vājš sniegums likumīgi var beigties ar darba devēja uzteikumu?

IV DAĻA

15:30 - 17:00

IZMEKLĒŠANA, PIERĀDĪJUMI UN UZTEIKUMS

13

Darbinieka digitālā dzīve: ko darba devējs drīkst likumīgi redzēt?

E-pasts, Teams, Slack, pārlūkošanas vēsture, atrašanās vieta, piekļuves žurnāli, videonovērošana, produktivitātes rīki un uzņēmuma ierīces atklāj ārkārtīgi daudz. Kur ir robeža starp leģitīmu darba devēja kontroli un prettiesisku uzraudzību, un kā samērīgums, pārredzamība, VDAR un darba tiesības mijiedarbojas, kad monitoringa dati kļūst par pierādījumiem?

14

Iekšējā izmeklēšana: cik tālu darba devējs drīkst iet?

Saņemta sūdzība par uzmākšanos, krāpšanu, pārkāpumu, interešu konfliktu vai konfidencialas informācijas noplūdi. Kam jāizmeklē, kādu informāciju drīkst pārbaudīt, kad drīkst pārbaudīt e-pastus vai ierīces, vai intervijas drīkst ierakstīt, kādas procesuālās tiesības ir izmeklējamajam darbiniekam un kā dokumentēt secinājumus, lai tie izturētu gan privātuma pārbaudi, gan tiesvedību?

15

Darba devēja uzteikums 2027: ko mainījusi jaunākā tiesu prakse

Kad pārkāpums attaisno uzteikumu? Kad uzticība tiešām ir zaudēta? Kas notiek pārbaudes laikā, slimības vai atstādināšanas gadījumā, un vai darba devējs drīkst izsniegt otru uzteikumu, kamēr pirmais tiek apstrīdēts? Uz tiesu praksi balstīta sesija par brīžiem, kuros šķietami pamatoti lēmumi tiesā tomēr neiztur pārbaudi.

16

Nevainojama uzteikuma lieta: kā sagatavot pierādījumus pirms darba attiecību izbeigšanas

Ar tiesisku uzteikuma pamatu nepietiek, ja darba devējs nevar pierādīt notikušo vai procedūrā pieļāvis kļūdas. No brīdinājumiem un snieguma dokumentēšanas līdz iekšējai izmeklēšanai, darbinieka paskaidrojumiem, termiņiem, pierādījumiem un galīgajam uzteikumam - kādai jāizskatās lietai, ja lēmums nonāk tiesneša priekšā?



15:00 - 15:30

KĀFIJAS PAUZE



17:00

KONFERENCES NOSLĒGUMS