

24.09.
2021

Kaspars Rācenājs

jurists, darba tiesību konsultants

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība



kaspars@lbas.lv 

29800530 

Bruņinieku 29/31, Rīga, Latvija 

www.arodbiedribas.lv 

linkedin.com/in/Kaspars Rācenājs 

facebook.com/kaspars.racenajs 

instagram.com/kasparsracenajs 



**Nenāc
tuvāk!
Runā SKALĀK**



www.arodbiedribas.lv



Foto: LETA, Paula Čurkste

Saeimā atliek likumprojektu par obligātu konkrētu iedzīvotāju grupu vakcināciju pret Covid-19

31. augusts, 22:20 | Papildināts 31. augustā, 22:28 | Latvija | 17 komentāri

Autori: Paula Dēvica (Latvijas Radio korespondente), LSM.lv Ziņu redakcija



» Jaunumi » LBAS valde ir kategoriski pret nevakcinētu darbinieku atlaišanu no darba un atbalsta vienīgi brīvprātīgu vakcinēšanos

LBAS valde ir kategoriski pret nevakcinētu darbinieku atlaišanu no darba un atbalsta vienīgi brīvprātīgu vakcinēšanos

Publicēts 09/07/2021 14:09

"Grozījumi Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likumā"

<http://titania.saeima.lv/LIVS13/saeimalivs13.nsf/0/4FE9635F6603F24FC2258714002D683B?OpenDocument>

Īpaši - 7.⁴ pants

7.4 panta konspekts

- (1) Darba devējam publiskajā un privātajā sektorā vērtējot katru gadījumu individuāli un ņemot vērā samērīguma, tiesiskuma un vienlīdzības principu, ir tiesības prasīt, lai noteiktos gadījumos darbiniekam (amatpersonai) būtu sadarbspējīgs sertifikāts.
- (2) Puses viena otru informē par sertifikāta nepieciešamību un esamību.
- (3) Veselības aprūpes, ilgstošās sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijās un izglītības jomā obligāti sertifikāti.
- (4) Ja nav sadarbspējīga sertifikāta, kas nepieciešams darba (amata, dienesta) pienākumu izpildei, tas ir pietiekams pamats uzskatīt, ka šī persona neatbilst veicamajam darbam (ieņemamam amatam), kas saistīts ar epidemioloģiski droša pakalpojuma nodrošināšanu;
- (5) Ja nav iegūts sadarbspējīgs sertifikāts, darba devējs ar darbinieka (amatpersonas) piekrišanu pārceļ darbinieku (amatpersonu) citā piemērotā darbā vai amatā vai nodrošina darbinieka (amatpersonas) darba (amata) pienākumu veikšanu attālināti uz laiku līdz sadarbspējīga sertifikāta iegūšanai, bet ne ilgāk kā uz trim mēnešiem. Ja pēc pārcelšanas samazinās darbinieka (amatpersonas) darba samaksa, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam (amatpersonai) iepriekš noteikto darba samaksu (vid.izpeļņu) vienu mēnesi pēc pārcelšanas dienas.
- (6) Ja (5) daļā noteikto objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams īstenot vai darbinieks (amatpersona) nepiekrīt šādai pārcelšanai vai attālinātai darba (amata) pienākumu veikšanai, darba devējam ir tiesības līdz brīdim, kad darbinieks (amatpersona) iegūst sadarbspējīgu sertifikātu, darbinieku (amatpersonu) atstādināt no darba (amata), par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu. Darba devējam, izņemot darba devēju valsts pārvaldē, ir tiesības par atstādināšanas laiku saglabāt darba samaksu. Aizliegts atstādināt darbinieku (amatpersonu) no darba ilgāk par trim mēnešiem.
- (7) Ja pēc maksimālā atstādināšanas laika vai (5) daļā paredzētā laika darbinieks (amatpersona) bez attaisnojoša objektīva iemesla nav ieguvis sadarbspējīgu sertifikātu, darba devējam, ja nav iespējams darbinieku (amatpersonu) ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā (amatā) tai pašā vai citā uzņēmumā (iestādē), ir tiesības nekavējoties ar viņu izbeigt darba (dienesta) tiesiskās attiecības, izmaksājot atlaišanas pabalstu viena mēneša darba algas (mēnešalgas) apmērā, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, – viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.
- (8) Darbiniekam, kurš nav ieguvis sadarbspējīgu sertifikātu un nav piekritis pārcelšanai citā piemērotā darbā, ir tiesības uzteikt darba līgumu, neievērojot Darba likuma 100. panta pirmajā daļā noteikto termiņu. Amatpersonai, kura nav ieguvusi sadarbspējīgu sertifikātu un nav piekritusi pārcelšanai citā piemērotā amatā, ir tiesības nekavējoties izbeigt dienesta attiecības.
- (9) Darba devējam aizliegts izbeigt darba tiesiskās (dienesta) attiecības, pamatojoties uz šā panta septīto daļu, ar grūtnieci, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam. Ja grūtnieci, kā arī sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam atbilstoši šā panta piektajai daļai nav iespējams pārcelt citā piemērotā darbā (amatā), darba devējam ir pienākums uz laiku piešķirt grūtniecei atvaļinājumu. Šādi piešķirta atvaļinājuma laikā grūtniecei tiek saglabāta iepriekšējā vidējā izpeļņa.
- (10) Nacionālo bruņoto spēku komandierim, ņemot vērā militārā dienesta uzdevumu specifiku valsts aizsardzības nodrošināšanā, ir tiesības prasīt, lai Nacionālo bruņoto spēku karavīriem un civilajiem darbiniekiem būtu sadarbspējīgs sertifikāts. Ja bez attaisnojoša objektīva iemesla nav iesniegts sadarbspējīgs sertifikāts, aizsardzības ministrs vai viņa pilnvarots komandieris (priekšnieks) var izbeigt profesionālā dienesta līgumu ar karavīru pirms termiņa saskaņā ar Militārā dienesta likuma 43. panta otrās daļas 4. punktu. Šā panta septītajā daļā paredzētā atlaišanas pabalsta izmaksa neattiecas uz Nacionālo bruņoto spēku karavīriem.

Valsts prezidenta Egila Levita viedoklis par valsts vakcinācijas politiku un nepieciešamo rīcību Covid-19 pandēmijas ierobežošanā

▶ Atskaņot tekstu

Publicēts: 31.08.2021.

Egils Levits



<https://www.president.lv/lv/jaunums/valsts-prezidenta-egila-levita-viedoklis-par-valsts-vakcinacijas-politiku-un-nepieciesamo-ricibu-covid-19-pandemijas-ierobezosana>

9
principi

īpaši
6.

Covid-19 apkarošanas un vakcinācijas politikai ir jābalstās uz šādiem principiem:

1. Vakcinācija ir brīvprātīga, un arī turpmāk tai jābūt brīvprātīgai.

2. Lai samazinātu inficēšanās risku, ir pamatoti noteikt pasākumus un pakalpojumus, kas ir pieejami tikai ar sadarbspējīgiem sertifikātiem (kurus iegūst vakcinētas, Covid-19 pārslimojušas vai noteiktos gadījumos arī nesen testētas personas). Tas pats attiecas uz citiem ierobežojumiem, kas nepieciešami cilvēku veselības aizsardzībai.

3. Satversme un Eiropas Cilvēktiesību konvencija pieļauj noteikt pasākumus, kas vērsti uz inficēšanās riska samazināšanu, ja tie ir samērīgi. Nosakot samērīgumu, jāņem vērā, ka vakcinētām personām, kuras rada mazākus riskus sev un sabiedrībai, šie pasākumi var būt mazāk ierobežojoši.

Covid-19 apkarošanas un vakcinācijas politikai ir jābalstās uz šādiem principiem:

4. Atsevišķos gadījumos MK uz likuma pamata var noteikt visā valstī vienotu, centralizētu regulējumu atsevišķām profesijām (piemēram, sociālajiem darbiniekiem, kas strādā ar paaugstināta riska grupām, medicīnas personālam, skolotājiem u.tml.) vai publiski pieejamām vietām (piemēram, restorāniem, teātriem u.c.). Tomēr, ja tas iespējams, priekšroka dodama decentralizētai lēmumu pieņemšanas stratēģijai, kas būtu vairāk piemērota konkrētai vietai, iestādei, individuālam gadījumam, dodot iespēju konkrētām pašvaldībām un iestādēm lemt par konkrētiem pasākumiem (piemēram, par skolu vai bērnudārzu pieejamību pandēmijas apstākļos).
5. Īpašs, taisnīgs risinājums nepieciešams attiecībā uz tiem cilvēkiem, kuri medicīnisku iemeslu dēļ nevar vakcinēties.

Covid-19 apkarošanas un vakcinācijas politikai ir jābalstās uz šādiem principiem:

6. Darba devēja tiesības atlaist darbinieku, kurš nav vakcinējies, ir vēl nopietni jāizdiskutē.

Vispirms jau tas nedrīkst attiekties uz visiem darbiniekiem, bet gan tikai uz tiem, kuri darbā saskaras ar klientiem. Taču arī šādā gadījumā atbrīvošana no darba būtu pieļaujama tikai kā galējs risinājums, ja darba devējam nav iespējams šo darbinieku nodarbināt citā vietā vai veidā vai ja ilgstoši par to nav panākta vienošanās.

Ja šādu regulējumu vispār pieņem, tad tajā jāparedz pietiekams pārejas periods.

Covid-19 apkarošanas un vakcinācijas politikai ir jābalstās uz šādiem principiem:

7. Lemjot par pasākumiem cilvēku veselības aizsardzībai, ir jāņem vērā, ka situācija kopš šī gada sākuma ir mainījusies. Tagad vakcīnas ir pieejamas, un visi, kas rūpējas par savu veselību, jebkurā brīdī var vakcinēties. Tāpēc turpmāk tik plaša mēroga ekonomikas apturēšana un tik tālejoši ierobežojumi, kas līdz ar to skartu arī jau vakcinētas personas, kuras risku sev un sabiedrībai ir mazinājušas, vairs nebūtu nepieciešami. Izņēmums varētu būt vienīgi augstas saslimstības uzliesmojuma gadījumi, kas var novest pie nopietniem traucējumiem medicīniskās aprūpes sistēmā.
8. Ņemot vērā gan jaunākās pētniecības atziņas, gan pašu vakcīnu attīstību, perspektīvā ir jāpiedāvā iespēja visām jau vakcinētajām personām, kas to vēlēties, pēc zināma laika saņemt vēl papildu (trešo) poti imūnsistēmas nostiprināšanai. Latvijai ar to jau tagad jārēķinās un jāiepērk attiecīgās devas.
9. **Visi Covid-19 pandēmijas ierobežošanas pasākumi, to izmaiņas, saturs, jēga un mērķis, kā arī atbildes uz biežāk uzdotiem jautājumiem visiem saprotamā un viegli pieejamā veidā ir jākomunicē iedzīvotājiem.**

Covid-19 aktualitātes

[Skatīt vairāk](#) →

Latvija saņēmusi 7200 Janssen vakcīnu devas; jau šonedēļ būs pieejamas izbraukuma vakcinācijā reģionos

Pievienots 15.09.2021



[Atvērt](#) →

Vizuālie materiāli epidemioloģiski drošākai rīcībai

Vizuālu norāžu kopums, kas Covid-19 apstākļos palīdzēs publiskajā telpā radīt epidemioloģiski drošāku vidi

[Atvērt](#) →

Video: eksperti atbild par vakcinēšanos pret Covid-19 un hroniskām saslimšanām

Tiešsaistes sarunu cikls par vakcināciju pret Covid-19 ar profesoru, ģimenes ārstes, pulmonoloģes un bērnu imunoloģes dalību

[Atvērt](#) →



Drošības pasākumu kopsavilkums

Kādi ierobežojumi ir spēkā Covid-19 izplatības ierobežošanai?

[Skatīt vairāk](#) →



Drošs mācību process

Būtiskākais droša izglītības procesa un sporta aktivitāšu organizēšanai

[Skatīt vairāk](#) →



Vakcinācija

Vakcinācijas process, vakcīnu portfelis, statistika, prioritārās grupas

[Skatīt vairāk](#) →



Kā nodot analīzes?

Ikvienam ir iespēja veikt valsts apmaksātu Covid-19 testu

[Skatīt vairāk](#) →



Digitālais Covid-19 sertifikāts

Ikvienam ir iespēja elektroniski iegūt digitālu sertifikātu, kas apliecina vakcinācijas pret Covid-19 vai vīrusa pārslimošanas faktu

[Skatīt vairāk](#) →



Distancēšanās, pašizolācija un karantīna

Sociālās distancēšanās, pašizolēšanās un karantīnas skaidrojums, noteikumi un ieteikumi

[Skatīt vairāk](#) →

MK not. 360

38.²⁷ Personas, kurām ir sadarbspējīgs pārslimošanas sertifikāts, kas apliecina, ka persona ir pārslimojusi Covid-19 infekciju, vai sadarbspējīgs vakcinācijas sertifikāts, kas apliecina, ka persona ir vakcinēta [..] var:

38.²⁷ 1. darbavietā darba telpā pulcēties, nelietojot mutes un deguna aizsegus un neievērojot divu metru distanci. Uzturoties koplietošanas telpās, kā arī ja telpā atrodas personas, par kurām nav informācijas, ka tās atbilst šo noteikumu 38.²⁷ punkta ievaddaļā minētajām prasībām, tiek ievērota divu metru distance un lietoti mutes un deguna aizsegi.

Darba devējam, lai nodrošinātu uzņēmuma darbības ilgtspēju vai publisko pakalpojumu sniegšanu, ir tiesības pieprasīt un apstrādāt no darbinieka iegūto informāciju par atbilstību vakcinētas vai Covid-19 infekciju pārslimojušas personas statusam.

Izglītības procesa īstenotājam, lai nodrošinātu epidemioloģiski drošu izglītības pakalpojumu sniegšanu, ir tiesības pieprasīt un apstrādāt no laboratorijas, no izglītojamā vai no nodarbinātā iegūto informāciju par sadarbspējīga vakcinācijas, testēšanas vai pārslimošanas sertifikāta esību vai apliecinājumu (papīra vai digitālā formā) par negatīvu Covid-19 testa rezultātu;



par prasību
darbiniekam sniegt info
par vakcināciju


Datu valsts inspekcija
Datu valsts inspekcija

Meklēt

Jaunumi
Sabiedrības līdzdalība
Rekomendācijas un vadlīnijas
Pakalpojumi
Statistika
Biežāk uzdotie jautājumi
Covid-19
Noderīgas saites
#DViSkaidro



Tiesīsaistes seminārs: Darba devēja tiesības apstrādāt darbinieka personas datus Covid-19 kontekstā

17.09.2021.

Programma
09:30 – 10:15 – Personas datu apstrāde un aizsardzība (normatīvais regulējums, principi, tiesiskais pamats, pārziņa pienākumi)
10:15 – 10:25 – Kafijas pauze
10:25 – 11:10 – Darba devēja tiesības apstrādāt darbinieka personas datus Covid-19 kontekstā

Skatīties pakalpojumā 

<https://www.dvi.gov.lv/lv/jaunums/tiesasistes-seminars-17092021>



Veselības datu apstrāde:



Kamēr ir spēkā attiecīgais normatīvais regulējums, darba devējiem ir tiesības prasīt darbiniekiem uzrādīt sadarbības spējīgu sertifikātu, kas apliecina, ka darbinieks atbilst šādiem kritērijiem: ir vakcinēts vai ir pārslimojis ar Covid-19 pēdējo 180 dienu laikā. Ja darbinieks informāciju nesniedz, darba devējs uzskata viņu par tādu, kas neatbilst minētajiem kritērijiem un nevar attiecināt uz darbinieku epidemioloģisko prasību atvieglojumu. (Vai tiešām tikai 180 dienu laikā?)*



Katra darba devēja ziņā ir izvērtēt vai tas ir spējīgs nodrošināt attiecīgas prasības, resursu ieguldījumu attiecībā uz informācijas pārbaudes rīku ieviešanu un izlemt vai darba vietā tiks ieviesti epidemioloģisko prasību atvieglojumi vai nē. (Vai tiešām to var attiecināt uz visām profesijām?)*

24. AUGUSTS 2021 / NR. 34 (1196) ■ VIEDOKLIS

Par Covid-19 sertifikāta pieprasīšanu darba tiesiskajās attiecībās

DATU VALSTS INSPEKCIJA

Pēc "Jurista Vārda" aicinājuma Datu valsts inspekcija Covid-19 aktualitāšu kontekstā ir sagatavojusi skaidrojumu par sertifikātu pieprasīšanu darba tiesiskajās attiecībās. 

<https://juristavards.lv/doc/279383-par-covid-19-sertifikata-pieprasisanu-darba-tiesiskajas-attiecibas/>

Pārliecinoties par darbinieku atbilstību Noteikumu kritērijiem, darba devēji var:

- Veikt sadarbspējīga vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta (turpmāk – Sertifikāts) pārbaudi

Šāda pārbaude var notikt katru dienu, darbiniekam ierodoties darbā un uzrādot Sertifikātu. Ja Sertifikāts ir derīgs, darbinieks var turpināt darbu, neievērojot noteiktās epidemioloģiskās prasības. Savukārt, ja sertifikāts nav derīgs, darbinieks var pildīt savus pienākumus attālināti vai pildīt savus pienākumus klātienē, ievērojot visas epidemioloģiskās prasības.

Noteikumi neparedz obligātu rakstisku uzskaiti atbilstības kritērijiem (žurnālā vai informācijas sistēmā). Līdz ar to ir iespējams veikt pārbaudi atbilstības kritērijiem uz vietas, katru reizi uzrādot apliecinājumu, neveicot rakstisku personas datu apstrādi (no darba devēja puses). Šādos gadījumos uz tādu personas datu apstrādi nebūs attiecināmas Regulas prasības, jo uzskaitē kartotēkas veidā vai elektroniski nebūs veikta.



A

Grozījumi Darba
likumā
spēkā no 01.08.2021



61

Papildināt pantu ar
ceturto daļu:

“(4) Minimālajai darba algai, kas noteikta ar šā likuma 18. panta ceturtajā daļā noteiktajā kārtībā noslēgto ģenerālvienošanos, darba tiesisko attiecību ietvaros ir tādas pašas tiesiskās sekas kā valsts noteiktajai minimālajai darba algai.”

159

papildinājums

Par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, ja persona nodarbināta normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu **kā arī par minimālās darba algas apmēra nenodrošināšanu, ja minimālo darba algu nozarē nosaka šā likuma 18. panta ceturtajā daļā noteiktā ģenerālvienošnās,** piemēro naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai — no astoņdesmit sešām līdz simt četrpadsmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no simt septiņdesmit līdz tūkstoš četrsimt divdesmit naudas soda vienībām.

74

aizstāt pirmās daļas 6. punktā vārdus “izziņas iestādē” ar vārdiem “izmeklēšanas iestādē”

74

papildināt pirmo daļu ar 6.¹ punktu

Darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, īpaši gadījumos, kad darbinieks:

[..]

6) pamatojoties uz izsaukumu, ierodas **izmeklēšanas iestādē**, prokuratūrā vai tiesā;

6¹) kā liecinieks vai cietušais administratīvā pārkāpuma procesā piedalās procesuālajā darbībā;

MK not. 228

«Administratīvā pārkāpuma procesā radušos procesuālo izdevumu segšanas noteikumi»



noderīgi zināt darba devējam

15. Par laiku, kurā darbinieks neveica darbu sakarā ar piedalīšanos procesuālajā darbībā, iestāde darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksāto darba samaksu, pamatojoties uz darba devēja iesniegumu un tam pievienoto darbiniekam izmaksātās darba samaksas aprēķinu par konkrēto laikposmu.

Ja darbinieks un darba devējs vienojas par darba veikšanu attālināti, darbinieka izdevumus, kas saistīti ar attālināto darba veikšanu, sedz darba devējs, ja darba līgumā vai darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, nav noteikts citādi un ar šādu darba koplīgumu netiek samazināts darbinieku kopējais aizsardzības līmenis.

Attālinātais darbs šā likuma izpratnē ir darba izpildes veids, kad darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus darba devēja uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas darba rakstura dēļ saistīts ar nodarbinātā regulāru pārvietošanos.



?

kādi izdevumi
darbiniekam var rasties
strādājot attālināti?



?

vai uz darbinieku var
pārcelt visus izdevumus
par attālinātā darba
veikšanu?

<https://www.mk.gov.lv/lv/jaunums/vadlinijas-darba-organizacijai-valsts-parvaldes-institucijas-arkartejas-situacijas-laika-un-pec-tas>

Sākums > Aktualitātes > Vadlinijas darba organizācijai valsts pārvaldes institūcijās ārkārtējās situācijas laikā un pēc tās

Jaunumi

Covid-19

Breksits

Tiešraides

Notikumu kalendārs

Sabiedrības līdzdalība

Foto un video

Infografikas

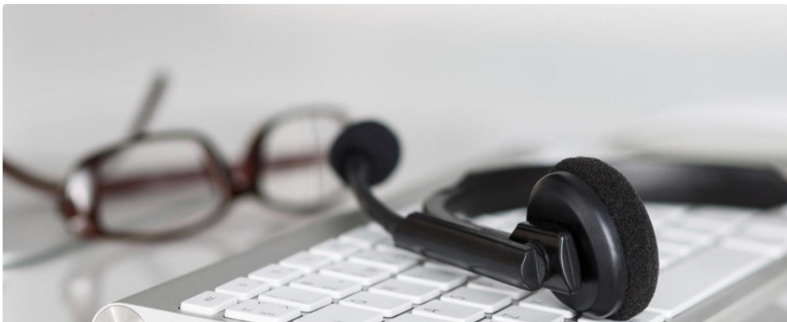
LV100

Vadlinijas darba organizācijai valsts pārvaldes institūcijās ārkārtējās situācijas laikā un pēc tās

▶ Atskaņot tekstu

Publicēts: 02.12.2020.
Atjaunināts: 13.09.2021.

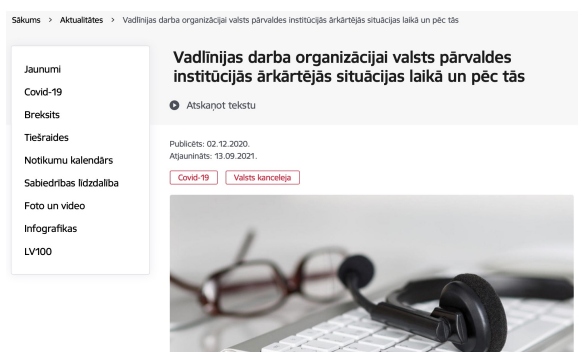
[Covid-19](#) [Valsts kanceleja](#)



Saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. panta piektās daļas 5. punkta "c" apakšpunktu institūcija atlīdzina izdevumus, kas nepieciešami amata (dienesta, darba) veikšanai.

Normatīvajos aktos nav noteikts šiem mērķiem novirzāmo līdzekļu maksimālais apmērs vienam strādājošajam.

<https://www.mk.gov.lv/lv/jaunums/vadlinijas-darba-organizacijai-valsts-parvaldes-institucijas-arkartejas-situacijas-laika-un-pec-tas>



Vienlaikus, lai izdevumu kompensācija netiktu aplikta ar iedzīvotāju ienākumu nodokli, ir jāizpilda šādi nosacījumi:

- 1) vienošanās par attālināta darba veikšanu ir noteikta darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu un ir norādīts, kādus izdevumus darba devējs kompensē;
- 2) ar attālinātā darba veikšanu saistītos izdevumus sedz darba devējs, kuram ir iesniegta darbinieka algas nodokļa grāmatiņa;
- 3) ar attālinātā darba veikšanu saistīto izdevumu apmēri tiek noteikti proporcionāli slodzei un līgumā vai rīkojumā norādīto attālinātā darba dienu skaitam mēnesī, ja darbs tiek veikts gan attālināti, gan darba vietā.

Ja iestādē tiek kompensēti šādi izdevumi, tad attiecīgi tie arī atspoguļojami Atlīdzības uzskaites sistēmā, izmantojot EKK 1228:

1228 06 Kompensācija par dzīvojamās telpas īri un komunālajiem maksājumiem

- (1) Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija.
- (2) Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības palikt darbā ir tiem darbiniekiem:
[..]

3¹) kuru kā vecāku aprūpē ir tāda pilngadīga persona ar invaliditāti no bērnības, kurai nepieciešama īpaša kopšana.



kā darba devējs var
uzzināt, ka darbiniekam
ir kāda priekšrocība
palikt amatā?

(2) Darba devējs nosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa

- grūtniece,
- sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā,
- **darbinieks ar invaliditāti,**
- darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam,
- **vai darbinieks, kura kā vecāka aprūpē ir tāda pilngadīga persona ar invaliditāti no bērnības, kurai nepieciešama īpaša kopšana.**

?

cik ilgu laiku iepriekš ir jābrīdina?

?

vai darbinieks var pēc tam prasīt atpakaļ normālo darba laiku?

109

Izslēgt panta otro daļu

(2) (Izslēgta ar 27.05.2021. likumu)

~~[Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par personu ar invaliditāti, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7. un 10.punktā]~~

103

Papildināt panta pirmo daļu ar 4. punktu

4) divi mēneši - ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 8., 9., vai 11. punktā noteiktajos gadījumos darbiniekam, kurš atzīts par personu ar invaliditāti.

Pārejas
noteikumi

Papildināt ar 22. punktu

Ja darba līgums darbiniekam, kurš atzīts par personu ar invaliditāti, tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 8., 9. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos, uzteikuma termiņš ir trīs mēneši, ja darba tiesiskās attiecības ar attiecīgo darbinieku ir nodibinātas līdz 2021. gada 31. jūlijam.

?

Ko darīt darba devējam,
ja darbiniekam
invaliditāte tiek noteikta
uzteikuma termiņa laikā?

- a) uzteikums ir jāatsauc;
- b) uzteikuma termiņš jāpagarina;
- c) nekas nav jādara;
- d) cits risinājums.



Lietā, kur par darbinieka invaliditāti darba devējs tika informēts darba attiecību pastāvēšanas laikā, kad uzteikuma termiņš vēl nebija notecējis, tiesa atzina, ka DL 109. panta otrajā daļā noteiktais aizliegums uzliek darba devējam pienākumu spert saprātīgi sagaidāmus soļus nolūkā nepieļaut likumā noteiktā aizlieguma pārkāpumu, jo, uzzinot tādu faktu, darba devējam vajadzēja paredzēt, ka pastāv iespēja pārkāpt likumā garantētās personas ar invaliditāti tiesības.

Senāta 2015. gada 29. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2316/2015 (C32232014)

Aizstāt panta otrajā daļā skaitli un vārdus "138. panta pirmās daļas" ar skaitli un vārdiem "138. panta trešās daļas"

(2) Šā likuma **138. panta trešās daļas***, 142. panta pirmās daļas, 143. panta pirmās daļas un 145. panta noteikumus, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, kā arī nodrošinot pietiekamu atpūtu, var neattiecināt uz darbiniekiem, kuri nodarbināti uzņēmumā, kas nodrošina pasažieru un kravu autopārvadājumus, pārvadājumus pa gaisu vai iekšzemes ūdensceļiem, un kuru darbs vai nodarbošanās saistīta ar izbraukumiem vai pārvietošanos.

*DL 138.p. (3) Nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks saīsināms par vienu stundu. Šis noteikums nav attiecināms uz darbiniekiem, kuriem noteikts normālais saīsinātais darba laiks. Nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks netiek saīsināts, ja tas nepieciešams uzņēmuma darbības īpatnību dēļ. Nakts darbinieku, kura darbs saistīts ar īpašu risku, aizliegts nodarbināt vairāk par astoņām stundām diennakts periodā, kurā viņš veicis nakts darbu, bet šo noteikumu pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var nepiemērot šā likuma 140.panta otrajā daļā minētajos gadījumos.

A1

plānotie
Grozījumi Darba likumā
[sabiedriskā apspriešana līdz
23.09.2021]

<https://www.lm.gov.lv/lv/likumprojekts-grozijumi-darba-likuma>



saistīti ar direktīvu
pārņemšanu

Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīvas (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES.

Eiropas Parlamenta un Padomes 2019.gada 20.jūnija direktīvas (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas savienībā.

6

Papildināt pantu ar trešo daļu

6.pants. Darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība

(1) Nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

(2) Nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

(3) Likumā noteiktos gadījumos ar darba koplīgumu var atkāpties no šī panta pirmās daļas noteikumiem, nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni.

14

Svītrot 14. panta
ceturtajā daļā vārdus
“un tiesā”

14.¹

(4) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums noteikt Latvijā savu pārstāvi, kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs ~~un tiesā~~.

“(7) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs kā darba devējs rakstveidā informē darbinieku par darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju pirms paredzamās darbinieka norīkošanas veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā.”

40.p.
2.d.

izteikt 3. un 4.
punktu šādā
redakcijā

“3) darba tiesisko attiecību **beigu termiņu** vai paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);

4) darba vietu (**ja nav noteiktas darba vietas vai pamata darba vietas, tad norāda, ka darbinieks ir nodarbināts vairākās darba vietās vai var brīvi noteikt savu darba vietu, kā arī reģistrēto uzņēmējdarbības vai attiecīgā gadījumā darba devēja dzīves vietu**);”

3) darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);

4) darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);

“7) nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, **ja darbinieka darba grafiks ir skaidri paredzams;**”

40.p.
2.d.

izteikt 7.punktu
šādā redakcijā:

40.p.
2.d.

papildināt ar
7¹.punktu

“7¹) Ja darba grafiks nav skaidri paredzams, tad norāda, ka darba grafiks ir mainīgs, kā arī ietver informāciju par nolīgto darba laiku (garantētais apmaksātais darba laiks, informāciju, kādā laikā darbinieks var veikt darbu, vai viņam būtu pienākums veikt darbu un par minimālo paziņošanas laiku pirms darba uzsākšanas vai tā atsaukumu;”

“un termiņu”;

40.p.

2.d.

papildināt 9.punktu
ar vārdiem

9) darba līguma uzteikuma termiņu?

40.p.
2.d.

papildināt ar 11., 12.
un 13.punktu

“11) pārbaudes laiku un tā ilgumu, ja šāds pārbaudes laiks tiek noteikts;

12) darbinieka tiesības uz apmācību, ja darba devējs tādas nodrošina;

13) gadījumā, ja par to ir atbildīgs darba devējs – to sociālā nodrošinājuma iestāžu identitāti, kuras saņem sociālās iemaksas, kas saistītas ar darba attiecībām, un jebkādu aizsardzību attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, ko nodrošina darba devējs.”;

40.p.
3.d.

izteikt jaunā
redakcijā

“(3) Šā panta otrās daļas 6., 7., 8. , 9., 11., 12. un 13.punktā minētās ziņas var aizstāt ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, darba koplīgumā, vai arī norādi uz darba kārtības noteikumiem. **Ja iepriekšminētās ziņas tiek aizstātas ar norādi uz darba koplīgumu vai darba kārtības noteikumiem, darba devējs nodrošina, ka šī informācija uzņēmuma darbiniekiem ir vispārīgi pieejama, bez maksas, skaidrā, izsmelšā un viegli pieejamā veidā attālināti un izmantojot elektroniskos līdzekļus, tostarp esošos tiešsaistes portālus. Darba devējs rakstveidā paziņo darbiniekam par jebkurām izmaiņām darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos, kas skar darbinieku, pirms izmaiņu spēkā stāšanās dienas, bet ne vēlāk kā dienā, kad tās stājas spēkā. Informācija par ārējiem normatīvajiem aktiem ir pieejama oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas sistēmā.”**

46

papildināt otro daļu
ar teikumu

“Darba koplīgumā puses, nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, var vienoties par pārbaudes laika noteikšanu, kas ilgāks par trīs mēnešiem, bet nepārsniedz sešus mēnešus.”

46

papildināt ar trešo
un ceturto daļu

“(3) Ja pārbaudi nosaka darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku, tad pārbaudes ilgums nosakāms proporcionāli līguma termiņam un darba specifikai.

(4) Ja tiek pagarināts uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš atbilstoši šā likuma 45.panta noteikumiem, tad pārbaudi atkārtoti nenosaka.”

47

papildināt ar trešo daļu

“(3) Darbinieks, kurš veic tādu darbu, kad darba grafiks nav skaidri paredzams, pēc pārbaudes laika beigām var prasīt darba devēju pārcelt viņu tādā darbā, kur darba grafiks ir skaidri paredzams, ja uzņēmumā pastāv šāda iespēja un darbinieks pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts vismaz sešus mēnešus. Darba devējam ir pienākums sniegt darbiniekam atbildi rakstveidā uz šādu pieprasījumu viena mēneša laikā no pieprasījuma saņemšanas dienas.”

“(1) Darbiniekam ir pienākums veikt darbu noteiktā darbalaika ietvaros. Ja atbilstoši darba līgumam attiecīgā darba veikšanai ir svarīgs izpildījuma pieņemšanas brīdis, darbinieks un darba devējs vienojas par noteiktu laiku, kādā šāds darbs izpildāms.

(2) Ja darbinieka darba grafiks (precīzs laiks, kad darbinieks uzsāk veikt darbu un to beidz) nav skaidri paredzams, darbinieka nodarbināšana pieļaujama tikai, ja darbs tiek veikts iepriekš noteiktās atsaucēs stundās un dienās (laikposms noteiktās dienās, kurās var veikt darbu pēc darba devēja pieprasījuma) un darba devējs ir pienācīgā kārtā paziņojis darbiniekam precīzu darba izpildes laiku.

(3) Darbiniekam ir tiesības neveikt darbu, ja darba devējs nav izpildījis savu pienākumu, kas noteikts šā panta trešajā daļā un nav pieļaujama jebkādu nelabvēlīgu seku radīšana darbiniekam sakarā ar viņa rīcību.

(4) Ja darba devējs darba līgumā noteiktā termiņā nav pienācīgā kārtā paziņojis par trešajā daļā paredzētā darba izpildes atcelšanu, tad darbiniekam ir tiesības saņemt to atlīdzību, kuru viņš būtu saņēmis, ja būtu veicis darbu.”

“(5) Darba devējam, kas nosūta darbinieku komandējumā vai darba braucienā uz citu valsti, ir pienākums pirms nosūtīšanas komandējumā vai darba braucienā informēt darbinieku rakstveidā par:

- 1) valsti vai valstīm, kurās paredzēts veikt darbu, un paredzamo darba veikšanas ilgumu;
- 2) valūtu, kādā izmaksās darba samaksu;
- 3) naudas pabalstiem vai pabalstiem natūrā saistībā ar darba uzdevumiem, ja tādi tiek nodrošināti;
- 4) repatriācijas iespēju un tās kārtību, ja tā tiek nodrošināta;

(6) Darba devējs rakstveidā paziņo darbiniekam par jebkurām izmaiņu, kas saistītas ar šā panta piektajā daļā minēto informāciju pirms izmaiņu spēkā stāšanās dienas, bet ne vēlāk kā dienā, kad tās stājas spēkā.

(7) Šā panta piektās daļas 2., 3. un 4.punktā minētā informācija sniedzama, ja komandējums vai darba brauciens ir ilgāks par četrām nepārtrauktām nedēļām.”

75.²

jauns nosaukums, 1.,
3.d.

“75².pants. Īpašie atbildības noteikumi par darba samaksas izmaksu;

papildināt pirmo daļu pēc vārdiem “ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde” ar vārdiem “lai veiktu būvdarbus saistībā ar ēku būvniecību vai specializētos būvdarbus.”

svītrot panta trešo daļu.

“(4) Darbiniekam, kuram ir bērns līdz 8 gadu vecumam vai kuram ir nepieciešams personīgi aprūpēt laulāto, vecāku, bērnu, vai citu tuvu ģimenes locekli vai personu, kura dzīvo ar darbinieku vienā mājsaimniecībā) un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts, ir tiesības prasīt darba devējam noteikt darba laika organizācijas pielāgojumu.

(5) Darba devējam ir pienākums izvērtēt šādu darbinieka pieprasījumu un ne vēlāk kā viena mēneša laikā informēt darbinieku par darba laika organizācijas pielāgojuma iespējām uzņēmumā.

(6) Ja darbiniekam ir noteikts darba laika organizācijas pielāgojums uz laiku, tad notekot šim laikam tiek atjaunots iepriekšējais darba režīms, darbiniekam ir tiesības atgriezties darbā, paziņojot par to darba devējam ne mazāk kā divas nedēļas (vienu mēnesi) iepriekš, ja objektīvu apstākļu dēļ zudis pamats turpmākai elastīga režīma piemērošanai. Ja līdz darba laika organizācijas pielāgojuma noteikšanas laika termiņa notecējumam uzņēmumā nav iespējams nodrošināt iepriekšējā darba režīma atjaunošanu, darba devējs par to informē darbinieku ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pieprasījuma saņemšanas dienas.”

papildināt ar otro teikumu šādā redakcijā:
“Darbinieka tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmantošana pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.”

otro teikumu uzskatīt par trešo teikumu.

“(1³) Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kuram ir nepieciešams personīgi aprūpēt laulāto, vecāku, bērnu, vai citu tuvu ģimenes locekli vai personu, kura dzīvo ar darbinieku vienā mājsaimniecībā un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts (aprūpētāja atvaļinājums). Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par piecām darba dienām viena gada laikā. Darbiniekam ir tiesības izmantot šādu atvaļinājuma pa daļām.”

aizstāt vārdu “kalendāra” ar vārdu “darba”;

aizstāt vārdu “divu” ar vārdu “sešu”;

(1) Bērna tēvam ir tiesības uz 10 **darba** dienas ilgu atvaļinājumu. Atvaļinājumu bērna tēvam piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā **sešu** mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.

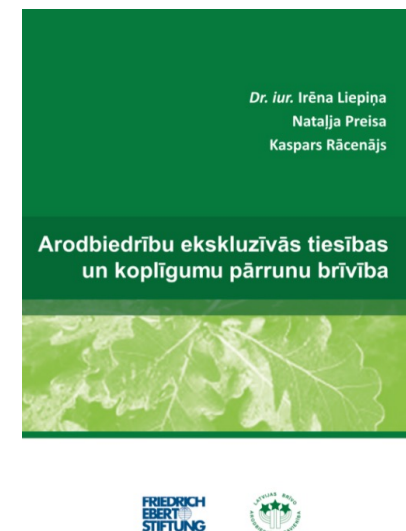
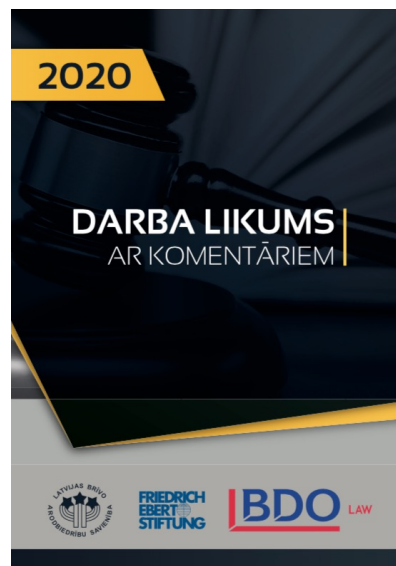
papildināt otro daļu ar teikumu “Atvaļinājuma daļa nevar būt īsāka par vienu nepārtrauktu kalendāra nedēļu.”

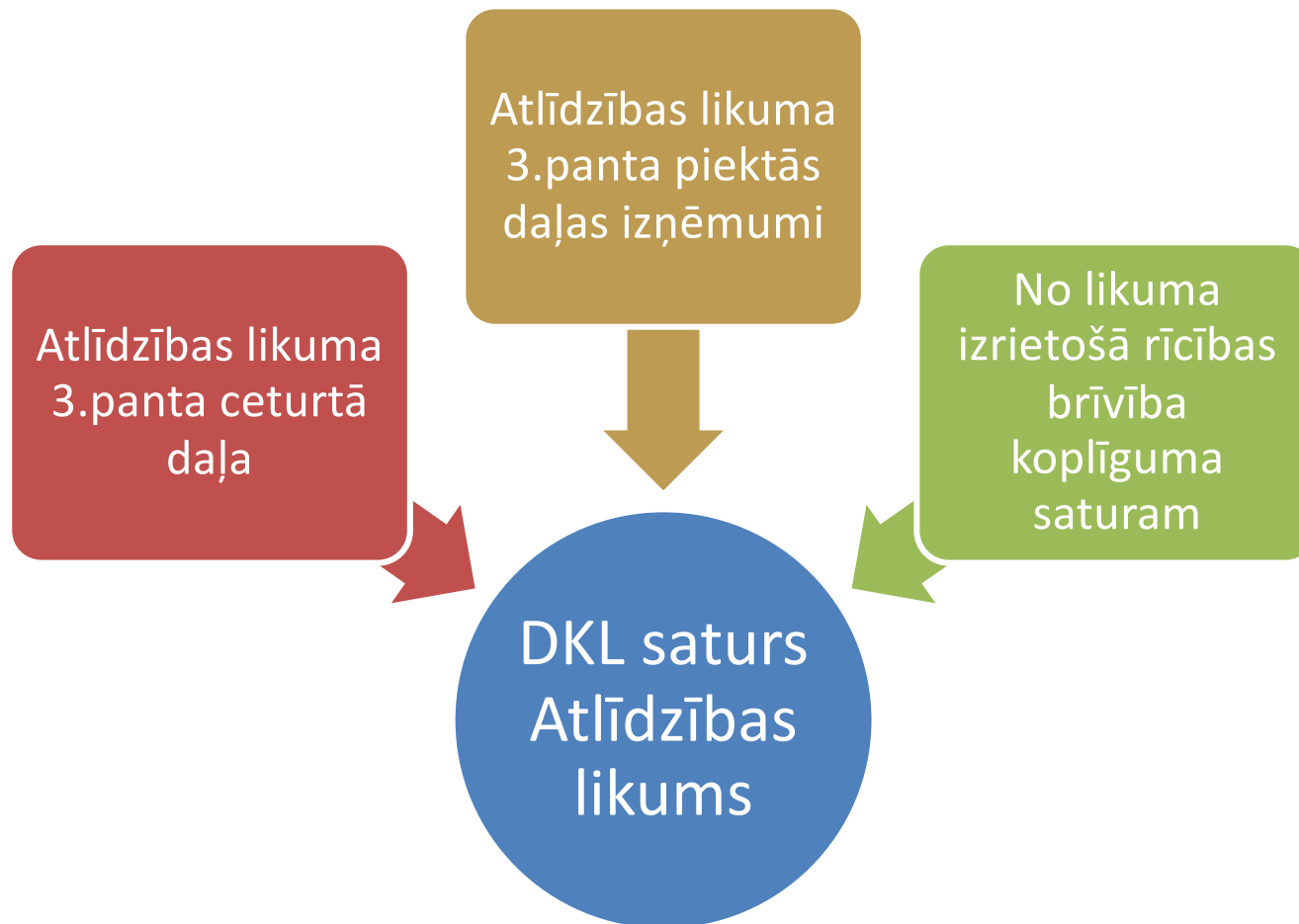
papildināt pantu ar sesto daļu šādā redakcijā:

“(6) Darbiniekam ir tiesības prasīt bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu elastīgā veidā. Darba devējam ir pienākums izvērtēt šādu darbinieka pieprasījumu un ne vēlāk kā viena mēneša laikā informēt darbinieku par bērna kopšanas atvaļinājuma elastīgas izmantošanas iespējām uzņēmumā.”

?

kā darba koplīgums
darbiniekiem palīdz
darba attiecībās







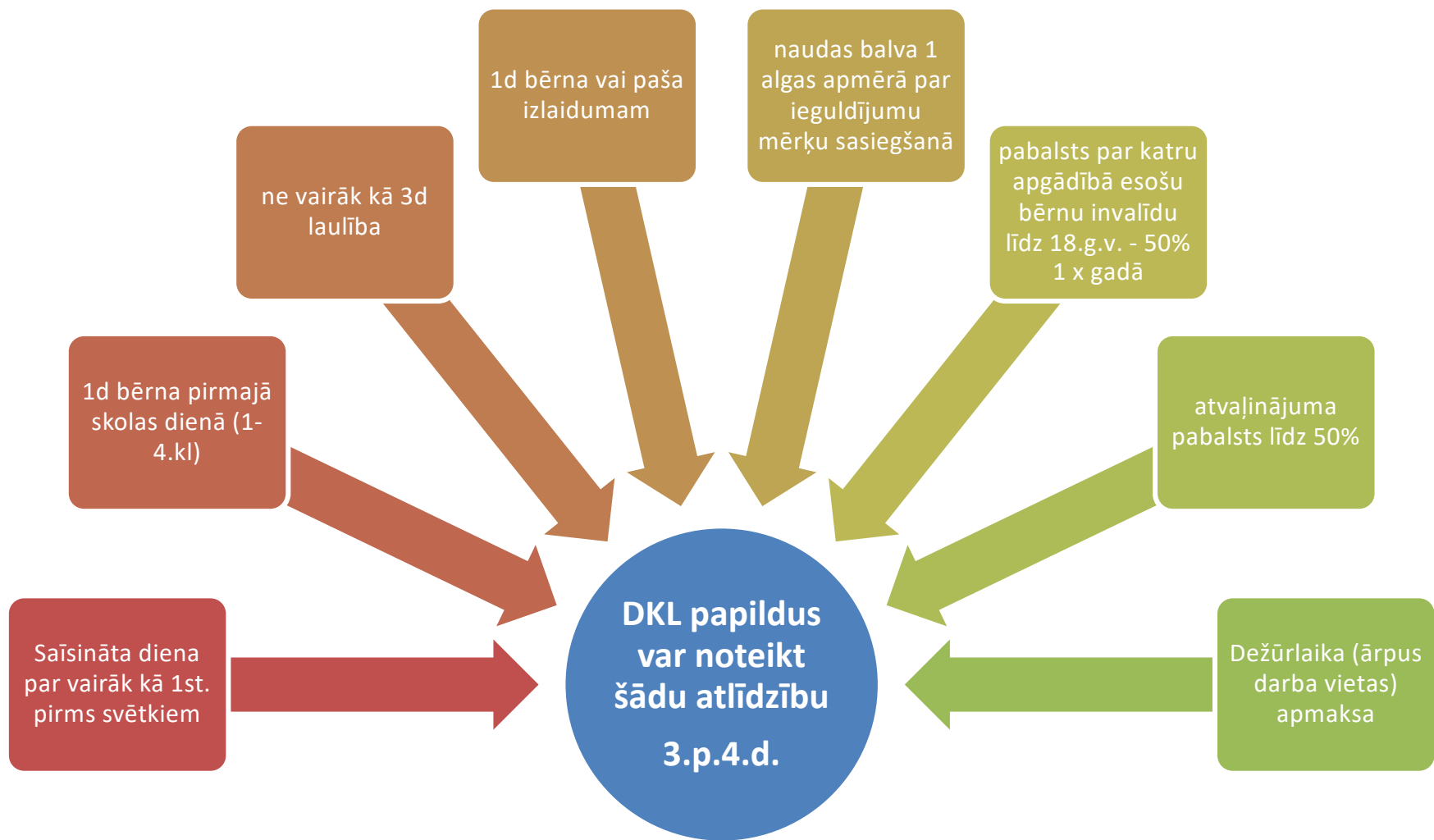


C O B A L T

Vispārīgais princips* –

DKL var paredzēt tikai tādu atlīdzību,
kas noteikta Atlīdzības likumā
[3.p.3.d.]

* Vienmēr ir izņēmumi



Atlīdzības likuma 3.panta piektās daļas izņēmumi

konkrētas institūcijas ir tiesīgas
nepiemērot Atlīdzības likumu un
piešķirt atlīdzību pēc saviem
ieskatiem

Atlīdzības likuma 3.panta piektās daļas izņēmumi

Latvijas Zinātņu akadēmija, valsts dibināta augstskola vai zinātniskais institūts vai to izveidotas iestādes atlīdzību amatpersonām (darbiniekiem) izmaksā no līdzekļiem, kas iegūti par zinātniskās darbības veikšanu, vai atlīdzība (izņemot prēmijas un sociālās garantijas) netiek izmaksāta par valsts budžeta līdzekļiem;

valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās vai publiski privātās kapitālsabiedrībās, kas noslēgušas līgumu par sniedzamo veselības aprūpes pakalpojumu, nodarbinātajām ārstniecības personām, kuras sniedz no valsts vai pašvaldības budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, atlīdzība netiek izmaksāta par valsts vai pašvaldības budžeta līdzekļiem;

pašvaldība izmanto tai šajā likumā paredzēto iespēju pašai lemt par attiecīgās atlīdzības daļas piešķiršanu, apmēru vai izmaksu;

no Atlīdzības likuma
izrietošā rīcības
brīvība koplīguma
saturam

Iespēja precizēt tādus atlīdzības noteikumus,
kur Atlīdzības likums ir noteicis to maksimālo
apmēru vai atstājis zināmu rīcības brīvību
nosakot iespējamo amplitūdu;

Dr. iur. Irēna Liepiņa
Natalja Preisa
Kaspars Rācenājs

Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība

2. tabula

Atlīdzības likuma pants	Panta saturs	Komentārs
Atlīdzība 3.p.7.d.	Valsts un pašvaldību institūcijas pārskata amatpersonām (darbiniekiem) noteikto atlīdzību, ņemot vērā valsts ekonomisko attīstību, solidaritātes principu, kā arī izvērtējot ekonomisko situāciju valstī (iekšzemes kopprodukta izmaiņas, produktivitātes izmaiņas, inflācija, deflācija) un citus pamatotus kritērijus.	Darba koplīgumā (DKL) iespējams definēt kritērijus, kas ir jāņem vērā, pārskatot amatpersonām (darbiniekiem) noteikto atlīdzību.
Mēnešalgas apmēra noteikšana 4.p.4.d., 4.p.6.d.	Mēnešalgas apmēru nosaka, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), kā arī konkrētās amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu.	DKL ir iespējams noteikt arodbiedrības lomu amata un darbinieka vērtēšanas procedūrā.
Mēnešalgas pārskatīšana 4.².p.	Amatpersonai (darbiniekam) mēnešalgu pārskata saskaņā ar šo likumu un citiem normatīvajiem aktiem, ņemot vērā arī izmaiņas normatīvajos aktos, atalgojumam apstiprināto finanšu līdzekļu apmērā, amatu klasificēšanas rezultātos un individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumā.	DKL ir iespējams noteikt arodbiedrības lomu mēnešalgas pārskatīšanas procedūrā.

no Atlīdzības likuma izrietošā rīcības brīvība koplīgumā

definēt kritērijus, kas ir jāņem vērā pārskatot noteikto atlīdzību
noteikt konkrētu atalgojuma apmēru, kas tiek paredzēts prēmijām

vienoties par amatalgas apmēru, ievērojot maksimālā apmēra ierobežojumus

precīzi definēt piemaksas apmēru, tās noteikšanas pamatojumu, kā arī
laikposmu, uz kuru nosakāma piemaksa

paredzēt citu summētā darba laika pārskata periodu

no Atlīdzības likuma izrietošā rīcības brīvība koplīgumā noteikt

arodbiedrības lomu amata un darbinieka vērtēšanas novērtēšanas procedūrā

arodbiedrības lomu mēnešalgas pārskatīšanas procedūrā

kritērijus pēc kuriem notiek kvalifikācijas paaugstināšanas, mācību nepieciešamības
izvērtēšana

mācību izdevumu segšanai izmaksājamās kompensācijas apmēru

konkrētu piešķiramo mācību atvaļinājuma darba dienu skaitu

no Atlīdzības likuma izrietošā rīcības brīvība koplīgumā noteikt

mobīlā tālruņa izdevumu kompensēšanas kārtību un apmēru.

pienākumu un kārtību veselības apdrošināšanai, kā arī apdrošināšanas prēmijas apmēru (kas nevar pārsniegt normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteikto apmēru)

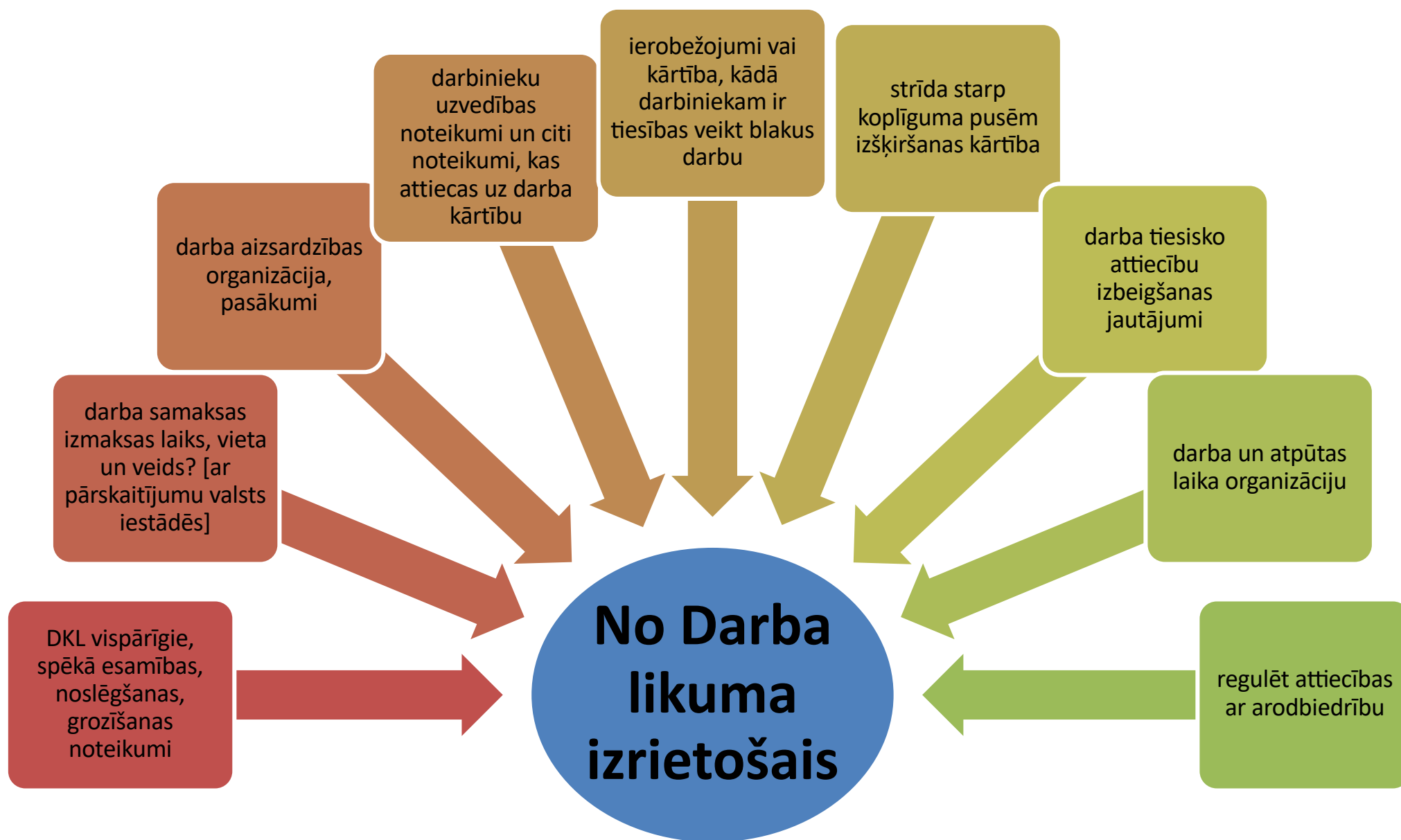
atvaļinājuma daļas sadalīšanu pa dienām

var noteikt tikai dome vai
dome var paredzēt tiesības par to vienoties DKL?

valsts vai pašvaldības institūcijas noteiktajā kārtībā un
apmērā

pašvaldības domes noteiktajā kārtībā un apmērā

Pašvaldības dome nosaka



kaspars@lbas.lv 

29800530 

Bruņinieku 29/31, Rīga, Latvija 

www.arodbiedribas.lv 

linkedin.com/in/Kaspars Rācenājs 

facebook.com/kaspars.racenajs 

instagram.com/kasparsracenajs 

