



Darba likuma grozījumi: noteiktās prasības un kā tās ieviest dzīvē?

*Pieņemts 2022.gada 16.jūnijā
Stājas spēkā 2022.gada 1.augustā*

6. pants

(3) Likumā noteiktajos gadījumos ar darba koplīgumu, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, var atkāpties no šā panta pirmās daļas noteikumiem, nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni

- sociālo partneru izpratne normas piemērošanā
- ierobežojums - likumā noteiktie gadījumi
- darbinieku aizsardzības līdzsvars normas piemērošanā

14.¹ pants

(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~~

- atbilstība Direktīvas 2014/67/ES “Īstenošanas direktīva” prasībām

24. pants

(1) Darba devēja pienākums ir iepazīstināt visus darbiniekus ar darba koplīgumu un grozījumiem darba koplīgumā pirms darba koplīguma vai grozījumu darba koplīgumā spēkā stāšanās dienas, bet ne vēlāk kā dienā, kad tie stājas spēkā

- samērīga laika noteikšana normas reālai izpildei
- izņēmuma gadījumi
- termiņa neievērošanas sekas

28. pants

(7) Darbspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs kā darba devējs rakstveidā, tiklīdz tas ir zināms, pirms paredzamās darbinieka norīkošanas veikt darbu darbspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā informē darbinieku par darbspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju

- sniedzamās informācijas apjoms
- informācijas sniegšanas termiņš
- informācijas sniegšanas veids un forma

40. pants

(2) Darba līgumā norāda:

...

4) darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās vai to, ka darbinieks var brīvi noteikt savu darba vietu)

- sasniedzamais mērķis – darba rezultāts
- darbinieka vienpusēja tiesība
- pušu sadarbība darba vides risku novērtēšanā

40. pants

(2) Darba līgumā norāda:

...

7) nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, ja darbinieka darba grafiks ir pilnībā vai lielākoties paredzams. Ja ir nolīgts nepilns darba laiks un darba grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams, norāda, ka darba grafiks ir mainīgs, kā arī ietver informāciju par to nolīgto darba laiku, kas ir garantētais apmaksātais darba laiks mēneša ietvarā, kā arī informāciju, kādā laikā darbinieks var veikt darbu vai viņam būtu pienākums veikt darbu, un informāciju par minimālo paziņošanas laiku pirms darba uzsākšanas vai tā atsaukuma

- kritēriji tiesībām atkāpties no pamatnosacījuma
- minimālās informācijas apmērs

52. pants

Līdzšinējais panta teksts uzskatāms par panta pirmo daļu

(2) Ja darbinieka darba grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams, darbinieka nodarbināšana pieļaujama tikai tad, ja darbs tiek veikts iepriekš noteiktās atsaucēs stundās un dienās un darba devējs ir pienācīgā kārtā paziņojis darbiniekam precīzu darba izpildes laiku. Darba grafiks šā likuma izpratnē ir precīzs laiks, kad darbinieks sāk un beidz darbu. Atsaucēs stundas un dienas šā likuma izpratnē ir laikposms noteiktās dienās, kurās var veikt darbu pēc darba devēja pieprasījuma

- normas saistība ar darba līgumā nolīgtajiem nosacījumiem

52. pants

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

- darbinieka tiesību nostiprinājums

52. pants

(4) Ja darba devējs darba līgumā noteiktajā termiņā nav pienācīgā kārtā paziņojis par šā panta otrajā daļā paredzētā darba izpildes atcelšanu, darbiniekam ir tiesības saņemt to atlīdzību, kuru viņš būtu saņēmis, ja būtu veicis darbu

- darbiniekam aizsardzība
- darba devējam – finanšu risks

40. pants

(2) Darba līgumā norāda:

...

9) darba līguma uzteikuma termiņu un kārtību

- uzteikuma veidi
- norādamās informācijas plašums

40. pants

(2) Darba līgumā norāda:

...

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

12) darbinieka tiesības uz apmācībām, ja darba devējs tādas nodrošina

13) tās sociālā nodrošinājuma iestādes, kuras saņem sociālās iemaksas, kas saistītas ar darba attiecībām, un jebkādu darba devēja sniegto aizsardzību attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, ja par šo aizsardzību ir atbildīgs darba devējs

40. pants

(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 norādi uz darba kārtības noteikumiem. Šādā gadījumā darba devējs nodrošina, ka minētā informācija uzņēmuma darbiniekiem ir pieejama bez maksas, tā ir saprotama un pilnīga, viegli pieejama, arī izmantojot elektroniskos līdzekļus, tai skaitā tiešsaistes portālus vai informācijas sistēmas. Darba devējs rakstveidā paziņo darbiniekam par izmaiņām darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos, kas tieši skar darbinieku, pirms izmaiņu spēkā stāšanās dienas, bet ne vēlāk kā dienā, kad tās stājas spēkā

- norāde uz ārējiem vai iekšējiem normatīvajiem aktiem
- informācijas pieejamība darbiniekam
- darba devēja nodrošinājums darba strīda gadījumā

46. pants

(2) Pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem. Nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, var vienoties par pārbaudes laika noteikšanu, kas ir ilgāks par trim mēnešiem, bet nepārsniedz sešus mēnešus

- likuma pamatnosacījums un atkāpšanās no tā
- sociālo partneru izpratne normas piemērošanā
- darbinieku aizsardzības līdzsvars normas piemērošanā

46. pants

(3) Ja pārbaudi nosaka darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku līdz sešiem mēnešiem, pārbaudes laika termiņš nedrīkst būt ilgāks par vienu mēnesi, bet, ja līgums noslēgts uz laiku līdz vienam gadam, – par diviem mēnešiem. Nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, var vienoties par pārbaudes laika noteikšanu, kas ir ilgāks par iepriekš minēto termiņu, bet nepārsniedz trīs mēnešus

- darba līguma termiņš \neq pārbaudes laika termiņš
- pārbaudes laika proporcionalitāte darba līguma termiņam
- sociālo partneru tiesības

46. pants

(4) Pārbaudes termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ

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

- pagarināta darba līguma izpratne
- pārbaudes laika noteikšana kā darbinieka gribas izpaudums

47. pants

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

- darbinieka prasījuma kritēriji, termiņš un veids
- darba devēja atbildes veids, termiņš un saturs

53. pants

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

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

53. pants

(6) Darba devējs rakstveidā paziņo darbiniekam par jebkurām izmaiņām šā panta piektajā daļā minētajā informācijā pirms to spēkā stāšanās dienas, bet ne vēlāk kā dienā, kad izmaiņas stājas spēkā

- paziņošanas veids un forma
- izmaiņas esošajā dokumentā vai jauns dokuments
- paziņošanas termiņš

Pārejas noteikumi

23. Ja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku ir nodibinātas līdz 2022. gada 31. jūlijam, darba devējs nodrošina nepieciešamās papildu informācijas sniegšanu vai darba līguma noformēšanu atbilstoši grozījumiem šā likuma 40. un 53. pantā, kas paredz darba devējam pienākumu sniegt darbiniekam noteikta veida informāciju, ja to pieprasa darbinieks

24. Grozījumi šā likuma 46. pantā, kas paredz, ka pārbaudes termiņš noteikts īsāks par trim mēnešiem, ja līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, un grozījumi, kas ar darba koplīgumu paredz pārbaudes laika noteikšanu, kurš ir ilgāks par likumā noteikto termiņu, piemērojami tām darba tiesiskajām attiecībām, kuras nodibinātas pēc šo grozījumu spēkā stāšanās

75.² pants

75.² pants. Īpašie atbildības noteikumi par darba samaksas izmaksu

(1) Ja darba devējam kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde par būvdarbu saistībā ar ēku būvniecību vai specializēto būvdarbu veikšanu, bet darba devējs darba līgumā vai darba koplīgumā noteiktajā laikā nav izpildījis pienākumu izmaksāt darbiniekam darba samaksu, darbiniekam ir tiesības prasīt neizmaksātās darba samaksas izmaksu no personas, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi

- Direktīvā 2014/67/ES ietvertā regulējuma par atbildību apakšuzņēmuma līguma slēgšanas gadījumos prasības pārņemšana

75.² pants

(2) Persona, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi par būvdarbu saistībā ar ēku būvniecību vai specializēto būvdarbu veikšanu, iegūst regresa prasības tiesības pret darba devēju tādā apmērā, kādā tā ir izmaksājusi darba devēja darbiniekam darba samaksu

- attiecināšana – uz nosūtītajiem darbiniekiem un Latvijā nodarbinātajiem

Trešā daļa izslēgta

136. pants

(4) Ja šā panta trešajā daļā minētajos gadījumos virsstundu darbs turpinās ilgāk par sešām dienām pēc kārtas, darba devējam ir nepieciešama Valsts darba inspekcijas atļauja turpmākajam virsstundu darbam, izņemot gadījumus, kad līdzīgu darbu atkārtotāšanās nav paredzama vai Ministru kabinets ir izsludinājis ārkārtējo situāciju vai izņēmuma stāvokli

- pamati darbinieka nodarbināšanai virsstundu darbā bez darbinieka piekrišanas
- izņēmums, kad nav nepieciešama Valsts darba inspekcijas atļauja
- ierobežojumu saglabāšana
 - attiecībā uz maksimālo virsstundu skaitu
 - attiecībā uz darba un atpūtas laika līdzsvarošanu

137. pants

(1) Darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas, kā arī dīkstāves laiku

- dīkstāves iemesli un to pamats atlīdzības izmaksai / neizmaksai
- apzīmējumi darba laika uzskaitē

148. pants

(4) Darbiniekam, kuram ir bērns līdz astoņu 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

- darba laika pielāgošana ≠ personīga darba laika regulācija
- darba laika pielāgošana = elastīgais darba laiks
- prasījuma veids un forma

148. pants

(5) Darba devējam ir pienākums izvērtēt darbinieka pieprasījumu, kas iesniegts atbilstoši šā panta ceturtajai daļai un ne vēlāk kā viena mēneša laikā no darbinieka pieprasījuma saņemšanas dienas informēt darbinieku par darba laika organizācijas pielāgojuma iespējām uzņēmumā

- darbinieka vajadzību saskaņojums ar darba devēja interesēm
- informācijas sniegšanas veids un forma

148. pants

(6) Ja darbiniekam ir noteikts darba laika organizācijas pielāgojums uz laiku, tad, tam beidzoties, tiek atjaunots iepriekšējais darba režīms. Darbiniekam ir tiesības prasīt, lai darba devējs atjauno iepriekšējo darba režīmu pirms nolīgta termiņa beigām, ja tas ir pamatots ar objektīvu apstākļu maiņu. Darba devējam ir pienākums izvērtēt šādu darbinieka pieprasījumu un ne vēlāk kā viena mēneša laikā no darbinieka pieprasījuma saņemšanas dienas informēt darbinieku par pieņemto lēmumu

- izmaiņu darba režīmā noformējums
- objektīvo apstākļu maiņa kā pamats darbinieka prasījumam
- darba devēja izvērtējums

148. pants

(7) Šā panta ceturtās, piektās un sestās daļas noteikumi attiecināmi arī uz darbinieka tiesībām prasīt iespēju veikt darbu attālināti

- klātienē darbs ar pielāgotu darba režīmu
- attālināts darbs
 - *ar konkrētu darba režīmu*
 - *ar pielāgotu darba režīmu*

149. pants

(6) Pēc ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma darbiniekam ir tiesības uz tādiem darba apstākļu un nodarbinātības noteikumu uzlabojumiem, uz kuriem viņam būtu tiesības, ja viņš nebūtu bijis atvaļinājumā. Darbinieka tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmantošana nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai. Šis noteikums attiecas arī uz šā likuma 151., 153., 154., 155., 156. un 157.pantā minētajiem atvaļinājumiem, kā arī uz darbinieka darbnespējas laiku vai darba neveikšanas laiku citu attaisnojošu iemeslu dēļ

153. pants

(1³) Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kuram 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 atvaļinājumu pa daļām

- jauns atvaļinājuma veids - aprūpētāja atvaļinājums
- atvaļinājuma piešķiršanas kritēriji
- darbinieka pieprasījuma veids, kārtība un termiņš

155. pants

(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

- kalendāra dienas → darba dienas
- piešķiršanas termiņš

155. pants

(1¹) Ja bērna paternitāte nav atzīta (noteikta) vai bērna tēvs ir miris, vai bērna tēvam ir pārtrauktas aizgādības tiesības, tad citai personai, kas nav bērna māte, ir tiesības uz 10 darba dienu ilgu atvaļinājumu, lai pēc bērna mātes lūguma iesaistītos bērna aprūpē. Šādu atvaļinājumu piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas

- atvaļinājuma piešķiršanas pamats
- atvaļinājuma pieprasīšanas veids, kārtība un termiņš



Pārejas noteikumi

25. Ja bērns ir piedzimis līdz 2022. gada 31. jūlijam, piešķirot šā likuma 155. panta pirmajā daļā paredzēto atvaļinājumu, tiek piemērota šā likuma 155. panta pirmās daļas redakcija, kas bija spēkā līdz 2022. gada 31. jūlijam

156. pants

(2) Bērna kopšanas atvaļinājumu pēc darbinieka pieprasījuma piešķir uz pilnu laiku vai pa daļām. Darbiniekam ir pienākums vienu mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu. Atvaļinājuma daļa nevar būt īsāka par vienu nepārtrauktu kalendāra nedēļu

- atvaļinājuma daļas minimālais laiks

156. pants

(6) Neskarot šā panta pirmajā un otrajā daļā noteiktās tiesības, darbiniekam ir tiesības prasīt bērna kopšanas atvaļinājuma elastīgas izmantošanas iespējas. Darba devējam ir pienākums izvērtēt šādu darbinieka pieprasījumu un ne vēlāk kā viena mēneša laikā no darbinieka pieprasījuma saņemšanas dienas informēt darbinieku par bērna kopšanas atvaļinājuma elastīgas izmantošanas iespējām

- atvaļinājuma elastīgas izmantošanas izpratne
- atvaļinājuma elastīgas izmantošanas ietekme uz nolīgto darba laiku
- darbinieka informēšanas termiņš saistībā ar darbinieka termiņu atvaļinājuma pieprasīšanā



Paldies!



Informācija pakalpojumiem

Karīna Platā

www.plata.lv

karina@plata.lv

m.t.29426223

