

**Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība ir sagatavojusi Darba likuma grozījumu svarīgāko izmaiņu apkopojumu. Grozījumi stājas spēkā 2022. gada 1. augustā:**

☞ Darba devējam būs pienākums 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.

☞ Darba līgumā būs jāparedz darbinieka tiesības (ja tādas ir) brīvi noteikt savu darba vietu. (Ja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku ir nodibinātas līdz 2022. gada 31. jūlijam, darba devējs nodrošina darba līguma noformēšanu atbilstoši grozījumiem, ja to pieprasa darbinieks)

☞ Nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks darba līgumā būs jānorāda, ja darbinieka darba grafiks ir pilnībā vai lielākoties paredzams.

Ja būs nolīgts nepilns darba laiks un darba grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams, darba līgumā būs jānorāda:

- ka darba grafiks ir mainīgs,
- jāietver informācija par to nolīgto darba laiku, kas ir garantētais apmaksātais darba laiks mēneša ietvarā,
- jānorāda informācija, kādā laikā darbinieks var veikt darbu vai viņam būtu pienākums veikt darbu,
- informāciju par minimālo paziņošanas laiku pirms darba uzsākšanas vai tā atsaukumu. (Ja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku ir nodibinātas līdz 2022. gada 31. jūlijam, darba devējs nodrošina darba līguma noformēšanu atbilstoši grozījumiem, ja to pieprasa darbinieks)

☞ Darba līgumā būs jānorāda uzteikuma kārtība.

(Ja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku ir nodibinātas līdz 2022. gada 31. jūlijam, darba devējs nodrošina darba līguma noformēšanu atbilstoši grozījumiem, ja to pieprasa darbinieks)

☞ Atsevišķās darba līgumā norādāmās ziņas varēs aizstāt ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai norādi uz darba kārtības noteikumiem. Šādā gadījumā darba devējam būs jānodrošina, ka minētā informācija darbiniekiem ir pieejama bez maksas, tā ir saprotama un pilnīga, viegli pieejama, arī izmantojot elektroniskos līdzekļus, tai skaitā tiešsaistes portālus vai informācijas sistēmas.

☞ Darba devējam būs rakstveidā jāpaziņo darbiniekiem par izmaiņām darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, kas tieši skar darbinieku, pirms izmaiņu spēkā stāšanās dienas, bet ne vēlāk kā dienā, kad tās stājas spēkā.

☞ Darba koplīgumā, kas slēgts ar arodbiedrību un nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni varēs noteikt pārbaudes termiņu līdz 6 mēnešiem (darba līgumiem uz nenoteiktu laiku).

☞ Darba līgumos, kas noslēgti līdz 6 mēnešiem, pārbaudes termiņš nedrīkstēs būt ilgāks par 1 mēnesi.

☞ Darba līgumos, kas noslēgti līdz 1 gadam, pārbaudes termiņš nedrīkstēs būt ilgāks par 2 mēnešiem. Darba koplīgumā varēs pagarināt līdz 3 mēnešiem.

! Grozījumi, 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 grozījumu spēkā stāšanās.

☞ Pārbaudes laiku nedrīkstēs noteikt atkārtoti situācijās, kad tiks slēgti jauni terminēti darba līgumi ar to pašu darba devēju, ja laikposmā no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 60 dienām pēc kārtas.

☞ Ja darbiniekam darba grafiks nebūs paredzams, pēc pārbaudes beigām darbinieks varēs prasīt pārcelt viņu darbā, kurā grafiks ir paredzams un darbinieks ir nepārtraukti nodarbināts vismaz 6 mēnešus. Darba devējam būs pienākums sniegt darbiniekam pamatotu atbildi rakstveidā 1 mēneša laikā.

☞ Ja darbinieka grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams, darbinieka nodarbināšana būs 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. Ja darba devējs darba līgumā noteiktajā termiņā nebūs pienācīgā kārtā paziņojis par paredzētā darba izpildes atcelšanu, darbiniekam būs tiesības saņemt atlīdzību, kuru viņš būtu saņēmis, ja būtu veicis darbu.

☞ Darba devējam, nosūtot darbinieku komandējumā uz citu valsti, būs pienākums laikus pirms nosūtīšanas rakstveidā sniegt ziņas darbiniekam par ar komandējumu saistītu informāciju - valsts, valūta, pabalsti, repatriācijas iespējas.

☞ Ja darba devējam kā apakšuzņēmējam būs nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde par būvdarbu saistībā ar ēku būvniecību vai specializēto būvdarbu veikšanu, bet darba devējs noteiktajā laikā nebūs izmaksājis darbiniekam darba samaksu, darbiniekam būs tiesības prasīt neizmaksātās darba samaksas izmaksu no personas, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi.

☞ Darba devējam būs pienākums precīzi uzskaitīt arī darbinieka dīkstāves laiku.

☞ Darbiniekam, kuram ir bērns līdz 8 gadu vecumam vai 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, būs tiesības prasīt darba laika organizācijas pielāgojumu ([t.sk.](#) tiesības veikt darbu attālināti). Darba devējam būs pienākums izvērtēt pieprasījumu un mēneša laikā jāinformē par pielāgojuma iespējām.

☞ Darba devējam būs pienākums piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasīs 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). Likumā paredzētais maksimālais atvaļinājuma ilgums būs 5 dienas un varēs izmantot pa daļām (dienām).

☞ Bērna tēvam būs tiesības uz 10 darba dienas ilgu atvaļinājumu. Atvaļinājumu varēs piešķirt ne vēlāk kā 6 mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.

! Ja bērns būs piedzimis līdz 2022. gada 31. jūlijam, piešķirot atvaļinājumu bērna tēvam, tiks piemērota panta redakcija, kas bija spēkā līdz 2022. gada 31. jūlijam (10 kalendāra dienu atvaļinājums, kuru var pieprasīt 2 mēnešu laikā).

☞ 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, būs tiesības uz 10 darba dienas ilgu atvaļinājumu, lai pēc bērna mātes lūguma iesaistītos bērna aprūpē.

☞ Bērna kopšanas atvaļinājuma daļa nevarēs būt īsāka par vienu kalendāra nedēļu.