



Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludina šādu likumu:

Grozījumi Darba likumā

Izdarīt Darba likumā (Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs, 2001, 15. nr.; 2003, 2. nr.; 2004, 5., 10. nr.; 2005, 12., 22. nr.; 2006, 21. nr.; 2009, 14. nr.; Latvijas Vēstnesis, 2009, 200. nr.; 2010, 47. nr.; 2011, 62., 103. nr.; 2012, 108. nr.; 2014, 225. nr.; 2016, 101. nr.; 2017, 152. nr.; 2018, 225. nr.; 2019, 57., 78., 123., 224. nr.; 2020, 247.A nr.; 2021, 110. nr.) šādus grozījumus:

1. Papildināt 6. pantu ar trešo daļu šādā redakcijā:

"(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."

2. Izslēgt 14.¹ panta ceturtajā daļā vārdus "un tiesā".

3. Izteikt 24. panta pirmo daļu šādā redakcijā:

"(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."

4. Papildināt 28. pantu ar septīto daļu šādā redakcijā:

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

5. 40. pantā:

papildināt otrās daļas 4. punktu ar vārdiem "vai to, ka darbinieks var brīvi noteikt savu darba vietu";

izteikt otrās daļas 7. punktu šādā redakcijā:

"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;"

papildināt otrās daļas 9. punktu ar vārdiem "un kārtību";

papildināt otro daļu ar 11., 12. un 13. punktu šādā redakcijā:

- 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.;

izteikt trešo daļu šādā 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 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."

6. 46. pantā:

izteikt otro daļu šādā redakcijā:

"(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 termiņa noteikšanu, kas ir ilgāks par trim mēnešiem, bet nepārsniedz sešus mēnešus.;"

papildināt pantu ar trešo, ceturto un piekto daļu šādā redakcijā:

"(3) Ja pārbaudi nosaka darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku līdz sešiem mēnešiem, pārbaudes 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 termiņa noteikšanu, kas ir ilgāks par iepriekš minēto termiņu, bet nepārsniedz trīs mēnešus.

(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."

7. Papildināt 47. pantu ar trešo daļu šādā redakcijā:

"(3) Darbinieks, kurš veic tādu darbu, kura darba grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams, pēc pārbaudes termiņa beigām var prasīt darba devējam pārcelt viņu tādā darbā, kura 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."

8. Papildināt 52. pantu ar otro, trešo un ceturto daļu šādā redakcijā:

"(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. Atsauces stundas un dienas šā likuma izpratnē ir laikposms noteiktās dienās, kurās var veikt darbu pēc darba devēja pieprasījuma.

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

(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.";

uzskatīt līdzšinējo panta tekstu par pirmo daļu.

9. Papildināt 53. pantu ar piekto, sesto un septīto daļu šādā redakcijā:

"(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.

(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.

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

10. 75.² pantā:

izteikt panta nosaukumu un pirmo daļu šādā redakcijā:

"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.";

papildināt otro daļu pēc vārda "izpildi" ar vārdiem "par būvdarbu saistībā ar ēku būvniecību vai specializēto būvdarbu veikšanu";

izslēgt trešo daļu.

11. Papildināt 136. panta ceturto daļu ar vārdiem "vai Ministru kabinets ir izsludinājis ārkārtējo situāciju vai izņēmuma stāvokli".

12. Papildināt 137. panta pirmo daļu ar vārdiem "kā arī dīkstāves laiku".

13. Papildināt 148. pantu ar ceturto, piekto, sesto un septīto daļu šādā redakcijā:

"(4) Darbiniekam, kuram ir bērns līdz astoņu gadu vecumam vai kuram nepieciešams personīgi aprūpēt laulāto, vecāku, bērnu vai citu tuvu ģimenes locekli, vai personu, kura dzīvo ar darbinieku vienā māsaimniecībā 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 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.

(6) Ja darbiniekam ir noteikts darba laika organizācijas pielāgojums uz laiku, 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.

(7) Šā panta ceturtais, piektais un sestās daļas noteikumi attiecināmi arī uz darbinieka tiesībām prasīt iespēju veikt darbu attālināti."

14. Papildināt 149. panta sesto daļu ar jaunu otro teikumu šādā redakcijā:

"Darbinieka tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmantošana nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai."

15. Papildināt 153. pantu ar 1.³ daļu šādā redakcijā:

"(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 māsaimniecībā 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."

16. 155. pantā:

izteikt pirmo daļu šādā redakcijā:

"(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 pantu ar 1.¹ daļu šādā redakcijā:

"(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 dienas 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."

17. 156. pantā:

papildināt otro daļu ar teikumu šādā redakcijā:

"Atvaļinājuma daļa nevar būt īsāka par vienu nepārtrauktu kalendāra nedēļu.";

papildināt pantu ar sesto daļu šādā redakcijā:

"(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."

18. Papildināt pārejas noteikumus ar 23., 24. un 25. punktu šādā redakcijā:

"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.

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."

19. Papildināt informatīvo atsauci uz Eiropas Savienības direktīvām ar 33. punktu šādā redakcijā:

"33) 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."

Likums stājas spēkā 2022. gada 1. augustā.

Likums Saeimā pieņemts 2022. gada 16. jūnijā.

Valsts prezidents *E. Levits*

Rīgā 2022. gada 6. jūlijā