Likumprojekts

**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, nr.247A; 2021, nr.110) šādus grozījumus:

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

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

2. Svītrot 14.panta ceturtajā daļā vārdus “un tiesā”.

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

“(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.”

4. 40.pantā:

otrajā daļā:

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);”;

izteikt 7.punktu šādā redakcijā:

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

papildināt ar 71.punktu šādā redakcijā:

“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;”

papildināt 9.punktu ar vārdiem “un termiņu”;

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

“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.”;

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 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, izsmeļošā 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.”

5**.**46.pantā:

papildināt otro daļu ar teikumu šādā redakcijā:

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

papildināt pantu ar trešo un ceturto daļu šādā redakcijā:

“(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.”

6. Papildināt47.pantuar trešo daļu šādā redakcijā:

“(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.”

7. Izteikt 52.pantu šādā redakcijā:

“(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 atsauces 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.”

8. 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 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.”

9. 752.pantā:

izteikt panta nosaukumu šādā redakcijā:

“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.

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

“(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.”

11. 149.panta sestajā daļā:

papildināt ar otro teikumu šādā redakcijā:

“Darbinieka tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmantošana pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādai darbinieka tiesību ierobežošanai.”

otro teikumu uzskatīt par trešo teikumu.

12. Papildināt 153.pantu ar 13.daļu šādā redakcijā:

“(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.”

13. 155.pantā:

pirmajā daļā:

aizstāt vārdu “kalendāra” ar vārdu “darba”;

aizstāt vārdu “divu” ar vārdu “sešu”;

14. 156.pantā:

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.”

  Papildināt informatīvo atsauci uz Eiropas Savienības direktīvu 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.”