

Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadomes  
sēdes protokols Nr. 31-02 – 04/11

Rīgā

2024.gada 4.novembrī

Sēdi vada Māris Badovskis - Labklājības ministrijas Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta direktors.

**Piedalās:**

**No valdības puses:**

Māris Badovskis - Labklājības ministrijas Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta direktors

Ineta Vjakse - Labklājības ministrijas Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta direktora vietniece

Renārs Lūsis - Valsts darba inspekcijas direktors

Mārīte Noriņa - Valsts darba inspekcijas Metodiskās vadības un kompetenču pilnveides nodaļas vadošā juriskonsulte

**DLTSA izvirzītie LDDK pārstāvji:**

Dace Teice - SIA "Tet"

Jānis Pumpiņš - SEB AB Rīgas filiāle

Ingrīda Rone - AS "CleanR Grupa"

**DLTSA izvirzītie LBAS pārstāvji:**

Egils Baldzēns - LBAS priekšsēdētājs

Kaspars Rācenājs - LBAS jurists

Gita Oškāja - LBAS priekšsēdētāja vietniece

Jānis Mucenieks - LAB "Enerģija" priekšsēdētāja vietnieks

Inga Vējiņa - sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrības "LAKRS" juriste

**Pieaicinātās personas:**

Elīna Celmiņa – Labklājības ministrijas valsts sekretāra vietniece

Kaspars Gorksš –LDDK ģenerāldirektors

Anete Neilande – LDDK juriste, darba tiesību eksperte

Anda Grīnfelde – LBAS priekšsēdētāja vietniece

Indra Leonova – Ekonomikas ministrijas Cilvēkkapitāla attīstības departamenta direktore

Mārtiņš Svirskis – LBAS eksperts tautsaimniecības jautājumos

Natalja Preisa - LBAS Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu eksperte

## Darba kārtība

### 1. Informācija par grozījumiem Darba likumā

**Ziņotājs: Labklājības ministrijas Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta direktors Māris Badovskis**

### 2. Citi jautājumi.

Sēdi sāk plkst.13.30

DLTSA sekretāre informē sēdes dalībniekus, ka sēde tiks ierakstīta, bet sēdes ieraksts tiks izmantots tikai sēdes protokolam. Sēdes dalībniekiem nav iebildumu pret šādu personas datu apstrādi.

Sēdes vadītājs atklāj sēdi un iepazīstina sēdes dalībniekus ar darba kārtību.

Sēdes vadītājs informē, ka sociālie partneri ar valdības pusi ir jau daudzkārt tikušies neformālās sanāksmēs, lai apspriestu grozījumus Darba likumā un mēģinātu rast kompromisa risinājumu. Turklāt sociālie partneri jau vairākkārt ir snieguši arī savus atzinumus par likumprojekta dažādām versijām.

Sēdes dalībnieki tiek aicināti būt konstruktīviem un fokusēt uzmanību uz tiem grozījumiem Darba likumā, par kuriem ir iespējams vienoties, vienlaikus skaidri norādot tos jautājumus, kur vienošanās nav iespējama.

Pēc DLTSA sēdes par tās rezultātiem tiks informēta ministrijas vadība lēmuma pieņemšanai par projekta turpmāku virzību, un likumprojekts tiks ievietots Tiesību aktu portālā sabiedriskai apspriešanai, lai realizētu sabiedrības līdzdalību. Vienlaikus sēdes vadītājs informē klātesošos par aktivitātēm Cilvēkresursu attīstības padomē, kurā paralēli tiek vērtēti Ārvalstu investoru padomes iesniegtie priekšlikumi Darba likuma pilnveidei, kas zināmā mērā pārklājas ar sagatavotajā likumprojektā ietvertajiem grozījumiem.

Sēdes vadītājs informē, ka ir saņemts LDDK lūgums dot iespēju LDDK sniegt nelielu prezentāciju par LDDK prioritārajiem jautājumiem saistībā ar Darba likuma grozījumiem. Lai arī šāds lūgums ir iesniegts neievērojot DLTSA nolikumā paredzēto informācijas iesniegšanas kārtību, sēdes dalībnieki piekrīt uzklaut LDDK. LDDK aicina atteikties no principa, ka visos darba devējus interesējošos jautājumos izmaiņas iespējamas, tikai paredzot atkāpes koplīgumos no Darba likumā noteiktā vispārējā regulējuma. Darba likumā jāparedz vienotas prasības visos uzņēmumos, neatkarīgi no tā, vai noslēgts koplīgums. Koplīgumos būtu nosakāmi darbiniekiem labvēlīgāki nosacījumi. Vienlaikus LBAS tiek

dota iespēja sniegt savu tūlītēju reakciju par prezentācijā ietvertajiem jautājumiem.

## 1.

### Informācija par grozījumiem Darba likumā

Ziņotājs: Labklājības ministrijas Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta direktors Māris Badovskis

Labklājības ministrija piedāvā skatīt likumprojektu pantu pa pantam, norādot attiecīgā regulējuma saturu, mērķi un iepriekšējām diskusijām, kā arī to, ka šie priekšlikumi no ministrijas puses tiek piedāvāts kā saprātīgs kompromiss, lai līdzsvarotu pušu intereses.

#### **1. Papildināt 10. pantu ar sesto daļu šādā redakcijā:**

***“(6) Šī panta otrajā, trešajā un ceturtajā daļā minētajos gadījumos darbinieku pārstāvji lēmumus pieņem ar vienkāršu balsu vairākumu.”***

LBAS atbalsta šo priekšlikumu, savukārt LDDK norāda, ka atbalstītu šo grozījumu tikai gadījumā, ja to virzītu kopā ar grozījumu Darba likuma 19.pantā. Ja netiek virzītas izmaiņas 19.pantā, arī 10.pants saglabājams spēkā esošajā redakcijā.

#### **2. Papildināt 19. pantu ar ceturto daļu šādā redakcijā:**

***“(4) Ja viena gada laikā pēc darba koplīguma izbeigšanās nav noslēgts jauns darba koplīgums, tad puses var vienpusēji atkāpties no darba koplīguma noteikumu piemērošanas, ne vēlāk kā sešus mēnešus iepriekš rakstveidā par to paziņojot otrai pusei. Paziņojumā puse norāda, vai tā atkāpjas no visu vai daļas darba koplīguma noteikumu piemērošanas.”***

LDDK konceptuāli atbalstīta šo grozījumu redakciju, vienlaikus aicinot noteikt īsākus terminus, aizstājot vārdus “viena gada laikā” ar vārdiem “sešu mēnešu laikā” un vārdus “sešus mēnešus iepriekš” ar vārdiem “trīs mēnešus iepriekš”.

LBAS neatbalsta šo redakciju, norādot, ka koplīgumu sarunas praksē ilgst ļoti ilgi un kopumā neatbalsta likumā ietveramos ierobežojumus attiecībā uz koplīgumu spēku laikā.

Vienlaikus tiek apspriests arī alternatīvs variants: ***Papildināt 19. pantu ar ceturto daļu šādā redakcijā:***

***“(4) Ja sešu mēnešu laikā pēc darba koplīguma izbeigšanās nav noslēgts jauns darba koplīgums, tad darba devējs var celt prasību tiesā par atkāpšanos no darba koplīguma noteikumu piemērošanas, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas darba devējam rada nesamērīgu slogu darba koplīguma noteikumu izpildei. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.”***

LBAS atbalstītu alternatīvo grozījumu redakciju, bet ar garāku termiņu kā seši mēneši.

LDDK neatbalsta alternatīvo grozījumu redakciju un savu viedokli izvērsti ir jau paudis 2024. gada 1.novembra atzinumā Nr. 2-9e/202.

LBAS un LDDK nevar vienoties par grozījumiem Darba likuma 19.pantā.

### ***3. Papildināt 20. pantu ar trešo daļu šādā redakcijā:***

***“(3) Neskarot tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu, darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, var paredzēt papildu sociālās garantijas darbinieku arodbiedrības, kas slēgusi koplīgumu, biedriem saistībā ar viņu dalību arodbiedrībā.”***

LDDK neatbalsta šo grozījumu, jo uzskata, ka tas ir diskriminējoši attiecībā pret darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri.

LBAS neuzskata šo grozījumu par diskriminējošu, tomēr esošajā redakcijā to neatbalsta, piedāvājot svītrot panta pirmo daļu un "trešo daļu" sākt ar vārdiem “darba koplīgumā, kas noslēgts ar arodbiedrību, var paredzēt papildus sociālās garantijas” vai vienkārši “darba koplīgumā var paredzēt papildus sociālās garantijas”.

LBAS un LDDK nevar vienoties par grozījumiem Darba likuma 20.pantā.

### ***4. Izteikt 68.panta trešo un ceturto daļu šādā redakcijā:***

***“(3) Ar darba koplīgumu vai ģenerālvienošanos, kas paredz būtisku valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu vismaz 50 procentu apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes, piemaksas apmēru par virsstundu darbu var noteikt mazāku par šā panta pirmajā daļā noteikto, bet ne mazāku kā 50 procentu apmērā no darbiniekam***

*noteiktās stundas algas likmes, turklāt, ja ir nolīgta akorda alga, — ne mazāku kā 50 procentu apmērā no noteiktā akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.*

*(4) Ja valsts nosaka minimālo darba algu vai stundas likmi tādā apmērā, ka spēkā esoša darba koplīguma vai ģenerālvienošanās ietvaros noteiktās minimālās darba algas vai stundas likmes apmērs vairs neatbilst šā panta trešajā daļā minētajam kritērijam, un ja šī darba koplīguma vai ģenerālvienošanās ietvaros minētā piemaksa par virsstundām noteikta mazākā apmērā nekā šā panta pirmajā daļā noteiktais apmērs, tad attiecīgā darba koplīguma vai ģenerālvienošanās ietvaros veic grozījumus tā, lai tiktu nodrošināta atbilstība šā panta trešajai daļai. Ja minētie grozījumi netiek veikti, darba koplīgums vai ģenerālvienošanās zaudē spēku daļā par virsstundu piemaksas apmēru.”*

LBAS kopumā atbalstītu šo grozījumu, jo tas neparedz virsstundu apmaksas apmēru visiem darbiniekiem, bet dod tiesības koplīgumos atkāpties no likumā noteiktā apmēra. Izņēmumu noteikšanai svarīgi, lai nozares arodbiedrības statūtos būtu paredzētas tiesības slēgt koplīgumus (ģenerālvienošanās).

LDDK uzsver, ka vairākkārt atzinumos<sup>1</sup> ir pauduši savu redzējumu par šo jautājumu. LDDK norāda, ka būtu gatavi atbalstīt LM sākotnējo likumprojekta piedāvāto redakciju, kas paredz vienotu virsstundu apmaksas samazinājumu visos uzņēmumos, neatkarīgi vai noslēgts koplīgums. LDDK norāda, ka būtiski darba tiesību jautājumi pēc iespējas ir risināmi Darba likumā un jāattiecinā uz visiem darba devējiem un darbiniekiem. Ar iespēju koplīgumos paredzēt zemāku piemaksas apmēru par virsstundu darbu, virsstundu apmaksas problemātika pēc būtības netiks risināta, jo koplīgumu pārklājums ir zems un arodbiedrības koplīgumos var nevienoties par virsstundu apmaksas samazinājumu. Tomēr, ņemot vērā to, ka LBAS ir gatavi nākt pretī vismaz tādā risinājumā, tad kopumā atbalsta šo grozījumu redakciju, jo tas ļauj virzīties uz priekšu pārrunās.

Sēdes dalībnieki vienojās turpināt diskusijas par šo jautājumu.

## **5. Izteikt 70. pantu šādā redakcijā:**

***“Darba samaksa aprēķināma un izmaksājama bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu skaidrā naudā tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.”***

---

<sup>1</sup> 2024. gada 21. maija atzinums Nr. 2-9e/113, 2024.gada 30. augusta atzinums Nr. 2-9e/163 un 2024.gada 1. novembra atzinums Nr.2-9e/202.

Šis grozījums ir paredzēts Ministru kabineta 2024.gada 25.janvāra rīkojumā Nr.72 “Ēnu ekonomikas ierobežošanas plāns 2024.–2027. gadam”, kuram LBAS un LDDK ir paudušas atbalstu. Tādēļ uzskatāms, ka lēmums ir pieņemts un šis grozījums tiks virzīts tālāk.

LBAS vienlaikus lūdz protokolā ietvert 2024 gada 21.maija un 30.augusta atzinumos Nr. 193/1 un Nr.131/1 pausto viedokli<sup>2</sup>.

LDDK atbalsta LM priekšlikumu par grozījumiem Darba likuma 70.pantā.

#### **6. Papildināt 74. pantu ar 2.<sup>1</sup>, 2.<sup>2</sup> un 2.<sup>3</sup> daļu šādā redakcijā:**

***“(2<sup>1</sup>) Ja dīkstāve ilgst vairāk par piecām darba dienām pēc kārtas, tad darba devējam ir tiesības samazināt šā panta otrajā daļā noteikto atlīdzību līdz 70 procentiem. Jebkurā gadījumā darbiniekam saglabājamās atlīdzības apmērs nevar būt mazāks par minimālo mēneša darba algu proporcionāli darbiniekam nolīgtajam darba laikam. Darba devējam ir pienākums savlaicīgi informēt darbinieku par iespējamo atlīdzības samazinājumu dīkstāves laikā.***

***(2<sup>2</sup>) Darbiniekam, kurš nepiekrīt šā panta 2.<sup>1</sup> daļā minētajam atlīdzības samazinājumam, ir tiesības uzteikt darba līgumu, neievērojot šā likuma 100. panta pirmajā daļā noteikto termiņu, ja dīkstāve ilgst vairāk par četrām nedēļām pēc kārtas. Šādā gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu ne mazāk kā 75 procentu apmērā no šā likuma 112. panta pirmajā daļā noteiktā apmēra. Darba koplīgumā var noteikt mazāku atlaišanas pabalsta apmēru kā šajā daļā noteikto, bet ne mazāku kā 50 procentu apmērā no šā likuma 112. panta pirmajā daļā noteiktā apmēra.***

***(2<sup>3</sup>) Darba devējam ir pienākums paziņot darbiniekam par dīkstāves iestāšanos, tās iemesliem, kā arī tiem noteikumiem, kas jāievēro dīkstāves laikā attiecībā uz darbinieka atrašanos darbavietā, veidu, kādā dīkstāve tiek izbeigta, kā arī laikposmu, kādā darbiniekam jāatsāk darba pienākumu izpilde, ja dīkstāves laikā darba devējs ir noteicis darbinieka tiesības neatrasties darbavietā. Darba devējam ir pienākums***

---

<sup>2</sup> “Piedāvātā redakcija paredz, ka gala vārds par darba samaksas veidu ir darba devējam, proti, darba devējs var arī atteikt izmaksu skaidrā naudā. Šāds priekšlikums pasliktina to darbinieku tiesības, kuriem ir nepieciešama darba samaksas izmaksa skaidrā naudā, jo valstī nav nodrošināta infrastruktūra, lai darbiniekam būtu iespēja izņemt naudu no bankomātiem. LBAS norāda, ka nevar ignorēt faktiskās problēmas ar bankomātu pieejamību, banku filiāļu trūkumu reģionos un starpbanku maksājumu komisijām, kas darbiniekiem rada papildus izdevumus. LBAS atbalsta, ka darba samaksu varētu izmaksāt bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbiniekam tiek noteikta tiesība pieprasīt darba samaksas izmaksu skaidrā naudā.

***pierādīt, ka darbinieks ir informēts par darba devēja paziņošanas pienākuma izpildi.”***

LBAS norāda, ka par šiem noteikumiem būtu jādod iespēja vienoties tikai darba koplīgumā. Tāpat regulējumā jāietver atruna, ka pēc piektās dīkstāves dienas darba devējs nedrīkst pieprasīt, lai darbinieks obligāti atrastos darba vietā.

LDDK konceptuāli atbalsta grozījumus, vienlaikus aicinot izdarīt precizējumus, kas norādīti LDDK atzinumos.

#### ***7. Izteikt 100. panta piektās daļas otro teikumu šādā redakcijā:***

***“Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, kā arī nolīgtās vai likumā noteiktās darba algas izmaksas kavējums ilgāk kā divas nedēļas pēc darba algas izmaksai noteiktā laika.”***

LDDK atbalsta grozījumu, bet lūdz anotācijā norādīt, ka tas nav attiecināms uz dīkstāvi. LDDK atbalsta LM priekšlikumu, nepiekrīt vārdus “darba alga” aizstāt ar vārdiem “darba samaksa”.

LBAS atbalstītu tikai tad, ja vārdus “darba alga” aizstātu ar vārdiem “darba samaksa”.

#### ***8. Papildināt likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktu ar teikumu šādā redakcijā:***

***“Šajā laikā neieskaita arī laiku, kad darbiniekam ir izsniegta darbnespējas lapa sakarā ar to, ka viņš kopj slimu bērnu, kurš nav sasniedzis 18 gadu vecumu un kuram ir smaga slimība, kuras dēļ nepieciešama ilgstoša ārstēšanās un valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Bērnu klīniskā universitātes slimnīca" ārstu konsilija noteicis, ka nepieciešama vecāka nepārtraukta klātbūtne.***

LBAS kopumā atbalsta priekšlikumu, vienlaikus lūdzot svītrot vārdus “un kuram ir smaga slimība, kuras dēļ nepieciešama ilgstoša ārstēšanās un valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Bērnu klīniskā universitātes slimnīca" ārstu konsilija noteicis, ka nepieciešama vecāka nepārtraukta klātbūtne”. LBAS norāda, ka piedāvātā redakcija attieksies uz pārāk šauru darbinieku loku un efektīvi nerasniegs to mērķi, kuram ir izstrādāta.

LBAS aicina iekļaut anotācijā informāciju, cik gada laikā ir bijuši šādi ārstu konsilija lēmumi. Labklājības ministrija piekrīt anotācijā iekļaut šādu informāciju.

**9. Papildināt 107. pantu ar trešo daļu šādā redakcijā:**

***“(3) Izņēmuma gadījumos Nodarbinātības valsts aģentūra var saīsināt šā panta pirmajā daļā noteikto termiņu. Par termiņa saīsināšanu Nodarbinātības valsts aģentūra nekavējoties rakstveidā paziņo darba devējam un darbinieku pārstāvjiem.”***

LBAS un LDDK atbalsta šo grozījumu.

**10. 110. pantā:**

***papildināt pirmo daļu aiz vārdiem un skaitļiem “101. panta pirmās daļas 4., 8.” ar skaitli “9.”***

***otrajā daļā:***

***papildināt ar jaunu otro teikumu šādā redakcijā: “Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba devēja uzteikumam, tā vienlaikus informē arī par atteikuma iemesliem.”;***

***uzskatīt otro teikumu par trešo teikumu;***

***papildināt trešo daļu pēc vārdiem “arodbiedrības piekrišana” ar vārdiem “neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ”.***

LBAS neatbalsta šo grozījumu.

LDDK aicina atteikties ne tikai no arodbiedrības piekrišanas saņemšanas, atlaižot darbinieku – arodbiedrības biedru, darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, bet svītrot Darba likuma 110.pantu pilnībā un noteikt visiem darbiniekiem vienādu atlaišanas kārtību. Vērā ņemams



tiesvedības ilgums, kas šādas kategorijas lietās var būt pat divi gadi vai vairāk.

LDDK un LBAS savu viedokli izvērsti jau ir pauduši savos atzinumos iepriekš<sup>3</sup>.

**11. Izteikt 113. panta otro daļu šādā redakcijā:**

***“(2) Ja darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku, nav noteikts beigu termiņš, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par gaidāmo darba tiesisko attiecību izbeigšanos laikus, bet ne vēlāk kā trīs dienas iepriekš.”***

LBAS un LDDK nav iebildumu pret šo grozījumu.

**12. Aizstāt 131. panta otrajā daļā vārdus “vienu stundu” ar vārdiem “divām stundām”.**

LBAS un LDDK nav iebildumu pret šo grozījumu.

**13. Papildināt 133. pantu ar 3.<sup>1</sup> daļu šādā redakcijā:**

***“(3<sup>1</sup>) Darbinieks un darba devējs, noslēdzot darba līgumu vai spēkā esoša darba līguma darbības laikā, var vienoties par četru dienu darba nedēļu, ievērojot šā likuma 131. panta otrās daļas noteikumus. Ja darbinieks un darba devējs ir vienojušies par četru dienu darba nedēļu uz laiku, tam beidzoties, tiek atjaunots iepriekšējais darba režīms. Pēc darbinieka vai darba devēja pieprasījuma, ja tas izteikts ne mazāk kā vienu mēnesi iepriekš, tiek atjaunots iepriekšējais darba režīms. Ja četru dienu darba nedēļa, ievērojot šā likuma 131. panta otrās daļas noteikumus, tika nolīgta noslēdzot darba līgumu, pēc darbinieka vai darba devēja pieprasījuma, ja tas izteikts ne mazāk kā vienu mēnesi iepriekš, tiek noteikts šī panta pirmajā daļā noteiktais darba nedēļas ilgums.”***

Grozījums balstīts uz sabiedrības iniciatīvu portālā [www.manabalss.lv](http://www.manabalss.lv) un skaidri un detalizēti paredz iespēju pusēm vienoties par četru dienu darba nedēļu (gadījumos, kad nav noteikts

<sup>3</sup> LDDK 2024. gada 21. maija atzinums Nr. 2-9e/113, 2024.gada 30. augusta atzinums Nr. 2-9e/163 un 2024.gada 1. novembra atzinums Nr.2-9e/202.

LBAS 2024 gada 21.maija atzinums Nr. 193/1 un 2024.gada 30.augusta atzinums Nr.131/1.

summētais darba laiks) attiecīgi pagarinot darba laiku darba dienās par divām stundām. Lai veiktu šo grozījumu attiecīgi jāveic grozījums 131.panta otrajā daļā.

Līdz šim nav bijušas domstarpības par šo grozījumu, tomēr LBAS aicina noteikt, ka rosināt šādas izmaiņas darba laikā varētu arī vienpusēji, nevis pusēm vienojoties.

Detalizētāku iespējamo situāciju aprakstu plānots ietvert likumprojekta anotācijā.

Puses vienojās virzīt tālāk šo grozījumu, saīsinot termiņu uz divām nedēļām.

#### ***14. Papildināt 134. pantu ar astoto, devīto un desmito daļu šādā redakcijā:***

***“(8) Ja darbinieks, kuram noteikts nepilns darba laiks, pamatojoties uz darbinieka un darba devēja vienošanos, kādā no nedēļas dienām vai nedēļām veic darbu, kas pārsniedz dienas vai nedēļas normālo darba laiku, tad šis laiks netiek uzskatīts par virsstundu darbu, ja darbinieka kopējais nostrādātais laiks mēneša ietvaros nepārsniedz mēneša normālo darba laiku. Nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, puses var vieneties par ilgāku darba laika uzskaites periodu, taču tas nevar pārsniegt trīs mēnešus.***

***(9) Darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbiniekus ar darba grafiku ne vēlāk kā divas nedēļas pirms tā stāšanās spēkā.***

***(10) Ja pēdējo sešu mēnešu laikā darbinieka vidējais nostrādāto stundu skaits mēnesī sasniedz normālo darba laiku, tad pēc darbinieka pieprasījuma uzskatāms, ka viņam ir noteikts normālais darba laiks.”***

Par šo grozījumu jau iepriekš ir bijušas diskusijas un konceptuālas izmaiņas pēc iepriekšējās vienošanās grozījuma redakcijā nav veiktas.

LBAS nav iebildumu pret šo grozījumu.

LDDK arī atbalsta šo grozījumu, vienlaikus vēršot uzmanību uz to, ka savā 2024. gada 21.maija atzinumā Nr. Nr. 2-9e/113 ir minējuši, ka LDDK ieskatā Darba likuma 134. panta astotā daļā būtu jāparedz iespēja darba devējam un darbiniekam vieneties par summēto darba laika uzskaiti trīs mēnešu periodā.

#### ***15. Izteikt 140. panta sesto daļu šādā redakcijā:***

***“(6) Ja ir noteikts summētais darba laiks, darba devējs nodrošina, ka pārskata periodā diennakts atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 12***

*stundām diennaktī un nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 36 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku dienā pirms nedēļas atpūtas laika sākuma.”*

**16. 143. pantā:**

*izteikt pirmo daļu šādā redakcijā:*

*“(1) Nedēļas atpūtas ilgums septiņu dienu periodā nedrīkst būt īsāks par 42 stundām pēc kārtas, ieskaitot diennakts atpūtas laiku dienā pirms nedēļas atpūtas laika sākuma. Šo noteikumu var nepiemērot, ja noteikts summētais darba laiks.”*

*izteikt sesto daļu šādā redakcijā:*

*“(6) Ja darba devējs vienu darba dienu, kas iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, nosaka par brīvdienu un pārceļ to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā paša mēneša ietvaros, nedēļas atpūtas laika ilgums nedrīkst būt īsāks par 36 stundām pēc kārtas, ieskaitot diennakts atpūtas laiku dienā pirms nedēļas atpūtas laika sākuma.”*

Grozījumi Darba likuma 140.un 143.pantā izstrādāti, pamatojoties uz Eiropas Savienības Tiesas spriedumu Lietā C-477/21, kur izteikts lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 3. un 5. pantu, lasot tos Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkta gaismā<sup>4</sup>. Arī vairākas citas Eiropas Savienības dalībvalstis veiks grozījumus normatīvajos aktos, lai nodrošinātu atbilstību šim spriedumam.

LDDK nav iebildumu pret grozījumiem 140. un 143.pantā.

LBAS lūdz detalizētāk skaidrot minētos grozījumus, lai varētu paust savu nostāju.

No minētā sprieduma izriet nepieciešamība stingri nodalīt diennakts atpūtas laiku no nedēļas atpūtas laika.

Šobrīd Darba likums tikai paredz, ka nedēļas atpūtas ilgums septiņu dienu periodā nedrīkst būt īsāks par 42 stundām pēc kārtas, neizdalot diennakts atpūtas laiku, kam jābūt pirms nedēļas atpūtas laika.

Grozījumi paredz skaidri noteikt, ka nedēļas atpūtas laikā tiek ieskaitīts diennakts atpūtas laiks dienā pirms nedēļas atpūtas laika sākuma.

---

<sup>4</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:62021CJ0477>

**17. Aizstāt 155. panta piektajā daļā vārdu “kalendāra” ar vārdu “darba”.**

LBAS un LDDK nav iebildumu.

**18. Papildināt pārejas noteikums ar 28. un 29. punktu šādā redakcijā:**

**“28. Ja darba koplīgums ir noslēgts un izbeidzies līdz šā likuma spēkā stāšanās dienai, bet tā noteikumi atbilstoši šā likuma 19. panta trešajai daļai ir spēkā, tad pusēm ir tiesības vienpusēji atkāpties no darba koplīguma noteikumu piemērošanas, ne vēlāk kā sešus mēnešus iepriekš rakstveidā par to paziņojot otrai pusei, divus gadus pēc likuma spēkā stāšanās dienas.**

**29. Ja līdz šā likuma spēkā stāšanās dienai darba devējs veica darba samaksas izmaksu skaidrā naudā, tad sešu mēnešu laikā, skaitot no likuma spēkā stāšanās dienas, darba devējs nodrošina pāreju uz darba samaksas izmaksu bezskaidrā naudā ar pārskatījumu vai vienojas ar darbinieku par darba samaksas izmaksas skaidrā naudā saglabāšanu.”**

Šie grozījumi saistīti ar grozījumiem Darba likuma 19.pantā, par ko LBAS un LDDK nevarēja vienoties.

**19. Izslēgt informatīvajā atsaucē uz Eiropas Savienības direktīvām 4. un 24. punktu.**

Tas ir tehniska rakstura grozījums, jo Padomes 1991.gada 14.oktobra direktīvas 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem un Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK vairs nav spēkā.

LBAS un LDDK nav iebildumu.

## **2. Citi jautājumi**

Sēdes dalībnieki pārrunā Ārvalstu investoru padomes izteikto uzaicinājumu satikties un diskutēt par viņu sagatavotajiem priekšlikumiem grozījumiem Darba likumā. Puses vienojas, ka kopīgi tiksies ar Ārvalstu investoru padomes pārstāvjiem klātienē.

Sēdes dalībnieki tiek informēti par Zemnieku Saeimas iesniegto priekšlikumu nodarbināt lauksaimniecībā 1., 2., un 3.pakāpes radniekus bez darba līguma un darba samaksas. Labklājības ministrija vienlaikus informē, ka šādi grozījumi normatīvajos aktos nebūtu atbalstāmi, jo tie nonāktu pretrunā ar Satversmē noteiktajām pamattiesībām. Vienlaikus Labklājības ministrija informē, ka ir tikusies ar Zemnieku Saeimas pārstāvjiem. Valsts darba inspekcija tiek aicināta iesaistīties jautājuma risināšanā, sniedzot konsultatīvo atbalstu Zemnieku Saeimai.

Sēdes dalībnieki tiek informēti par Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes rīcības plāna koplīguma sarunu veicināšanai izstrādes virzību.

Sēdi slēdz 15.41

Sēdes vadītājs:

M.Badovskis

Sēdi protokolēja:

A.Vjaterē