

Gaidāmi apjomīgi grozījumi Darba likumā

Avots: iTiesības

Lēnām uz priekšu virzās pēdējā laika apjomīgākās izmaiņas Darba likumā (DL). Tostarp paredzēts samazināt piemaksas par virsstundu darbu, ieviest četru dienu darba nedēļu, kā arī beidzot kā primāro algas izmaksas veidu noteikt bezskaidras naudas maksājumu. Tāpat gaidāmas arī citas būtiskas izmaiņas.

2025.gada 5.februārī Cilvēkkapitāla attīstības padomes sēdē kopā sanāca ministri, kā arī pārstāvji no Latvijas lielākajām uzņēmēju biedrībām un arodbiedrību apvienībām, lai turpinātu pērn novembrī sākto diskusiju par potenciālajām DL izmaiņām, ar kurām iecerēts pilnveidot regulējumu un padarīt to atbilstošāku mūsdienu dinamiskajām darba tirgus tendencēm.

Četru dienu darba nedēļa

2022.gadā platformā Manabalss.lv tika savākti nepieciešamie paraksti sabiedrības iniciatīvai “Par četru dienu un 32 stundu darba nedēļu”.

Sadarbībā ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un Latvijas Darba devēju konfederāciju izvērtējot šī brīža situāciju, tika secināts, ka viens no labākajiem risinājumiem ir sniegt iespēju darbiniekam ar darba devēju vienoties par elastīgāku darba laika organizēšanu, tomēr saglabājot 40 stundu darba nedēļu un nesamazinot darbinieka darba samaksu.

Līdz ar to šī brīža DL grozījumi paredz atļaut darbiniekam un darba devējam vienoties par darba dienas darba laika pagarināšanu par divām stundām un iespēju nedēļas 40 darba stundas nostrādāt četrās dienās. Vienošanos var noslēgt gan uz noteiktu laiku, gan pastāvīgi.

Summētā darba laika uzskaitē

DL iecerēts arī precīzēt regulējumu, kas ļautu izmantot summētā darba laika principus arī nepilnā darba laikā. Tādējādi darba devējs un darbinieks varēs vienoties par elastīgāku darba laika organizēšanu.

Grozījumi nosaka, ka gadījumos, kad darbinieka darba laiks pārsniedz parasto darba laiku vienā dienā vai nedēļā, bet mēneša laikā nepārsniedz normālo darba laiku, to varēs neuzskatīt par virsstundām.

Tāpat iecerēts noteikt, ka gadījumos, kad darbinieka vidējais nostrādāto stundu skaits sešu mēnešu laikā sasniedz normālo darba laiku, darbinieks var pieprasīt, lai viņam tiktu noteikts normālais darba laiks.

Darba uzteikšana pagaidu darbiniekiem

Šobrīd DL paredz iespēju noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku. Šādu līgumu var noslēgt vai nu norādot konkrētu datumu, vai arī norādot konkrētā notikuma iestāšanos (piemēram, uz darbinieka prombūtnes laiku).

Tomēr gadījumā, ja līgums ir noslēgts, nenorādot konkrētu datumu, bet minot notikumu, tad atbilstoši šobrīd spēkā esošajam regulējumam darba devējam pienākums informēt rakstveidā darbinieku par darba tiesisko attiecību izbeigšanos ne vēlāk kā divas nedēļas iepriekš.

Līdz ar plānotajiem grozījumiem iecerēts samazināt uzteikuma termiņu no divām nedēļām uz trīs dienām gadījumos, kad darba līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku.

Atpūtas laiks

[Direktīva 2003/88/EK](#) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem paredz, ka dalībvalstīm ir jāveic vajadzīgie pasākumi, lai nodrošinātu, ka katrās septiņās dienās katram darbiniekam ir tiesības uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu.

Eiropas Savienības Tiesas (EST) 2023.gada 2.marta [spriedumā lietā C-477/21](#) norādīts, ka direktīvas 2003/88/EK regulējums būtu interpretējams tā, ka nedēļas atpūta un ikdienas atpūta ir jānodala. Vienlaikus spriedumā tiek minēts, ka tad, ja darbiniekam ir piešķirts iknedēļas atpūtas laikposms, viņam ir tiesības uz ikdienas atpūtas laiku pirms minētā iknedēļas atpūtas laikposma.

DL grozījumus paredzēts veikt, ņemot vērā EST spriedumu. Plānots palielināt vidējo atpūtas stundu skaitu nedēļā, likumā tieši norādot, ka šajās stundās ir ieskaitāms arī diennakts atpūtas laiks dienā pirms nedēļas atpūtas laika sākuma.

Vienlaikus iecerēts noteikt, ka nedēļas atpūtas 42 stundās ir ieskaitāms diennakts atpūtas laiks dienā pirms nedēļas atpūtas laika sākuma. Tas nozīmē, ka nedēļas atpūtas laiks sāksies tad, kad būs notecējis diennakts atpūtas laiks. Tāpat paredzēts precizēt atpūtas stundu skaitu.

Algu izmaksa

Šobrīd DL noteikts, ka darba samaksa aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.

Līdz ar grozījumiem paredzēts noteikt, ka DL kā primārais algas izmaksas veids būs bezskaidras naudas maksājumus ar pārskaitījumu.

Tomēr darbinieks un darba devējs varēs vienoties arī par darba samaksas izmaksu skaidrā naudā.

Virsstundu apmaksa

DL grozījumu anotācijā norādīts, ka šobrīd virsstundu apmaksas apmērs Latvijā ir augsts salīdzinājumā ar kaimiņvalstīm, piemēram, Lietuvu un Igauniju.

Šobrīd DL paredz iespēju samazināt virsstundu apmaksas apmēru, noslēdzot atbilstošu vispārsaistošu ģenerālvienošanos, ja tā vienlaikus paredz būtisku valsts noteiktās minimālās darba

algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu nozarē vismaz 50% apmērā virs valsts noteiktā minimālā standarta.

DL grozījumos tiek paredzēta iespēja šādu vienošanos nostiprināt arī darba koplīgumā. Vienlaikus šajā koplīgumā ir jāparedz būtiska valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšana (vismaz 50% apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes).

Koplīguma vienpusēja pārtraukšana

Ar grozījumiem likumā paredzēts risināt problēmas, kas saistītas ar darba koplīguma beigšanos pirms ir noslēgts jauns. Šobrīd iepriekšējā koplīguma nosacījumi paliek spēkā arī pēc tā termiņa beigām līdz noslēgts jauns koplīgums. Tas var radīt problēmas, ja uzņēmuma situācija ir mainījusies un iepriekš noslēgtais koplīgums vairs nav atbilstošs.

Lai to novērstu, DL grozījumos tiek ierosināts, ka jebkura no pusēm var vienpusēji atteikties no koplīguma piemērošanas, ja gada laikā pēc tā beigām netiek noslēgts jauns. Par to būs jābrīdina otrā puse rakstveidā sešus mēnešus iepriekš.

Darba uzteikšana arodbiedrības biedriem

Pašreizējais regulējums paredz, ka darba devējs nevar uzteikt darba līgumu ar arodbiedrības biedru, kurš ir arodbiedrības loceklis vairāk nekā sešus mēnešus, bez arodbiedrības piekrišanas. Tomēr tas var radīt problēmas, ja arodbiedrība nepiekrīt uzteikumam, pat ja ir objektīvs iemesls. "Šādā gadījumā darba devējam ir jāvērsas tiesā, kas prasa gan laiku, gan naudu," teikts anotācijā.

Tādēļ piedāvātie grozījumi paredz darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu arī arodbiedrības biedram, ja darbinieku skaita samazināšanas dēļ nepieciešamas pārmaiņas uzņēmumā, kā arī arodbiedrībām likt skaidri norādīt atteikuma iemeslus.

Darbnespējas lapa ar ilgstoši slimu bērnu

Šobrīd spēkā esošais DL nosaka, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu, ja darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība.

Līdz ar grozījumiem paredzēts noteikt, ka ilgstošās darbnespējas laikā netiek ieskaitīts laiks, kad darbiniekam ir izsniegta darbnespējas lapa saistībā ar slima bērna līdz 18 gadu vecumam kopšanu, un kuram ir smaga slimība, kuras dēļ ir nepieciešama ilgstoša ārstēšanās un Bērnu klīniskās universitātes slimnīcas ārstu konsīlijs noteicis, ka nepieciešama vecāka nepārtraukta klātbūtne.

Šādā situācijā darbiniekam būtu jāinformē darba devējs par darbnespējas lapas izsniegšanu, iesniedzot atbilstošus pamatojošos dokumentus.

Citi grozījumi

Tāpat grozījumi paredz palielināt darbinieka aizsardzību gadījumos, kad darba devējs ļaunprātīgi neizmaksā algu. Līdz ar grozījumiem DL paredzēts nepārprotami norādīt uz darbinieka tiesībām uzteikt darbu, ja algas izmaksa kavējas ilgāk kā divas nedēļas pēc noteiktā laika.

Plānotas arī izmaiņas, kas skar kolektīvās atlaišanas. Šobrīd DL ir noteikts, ka darba devējs kolektīvo atlaišanu var uzsākt ne agrāk kā 30 dienas pēc paziņojuma iesniegšanas Nodarbinātības valsts aģentūrai (NVA). Vienlaikus NVA ir paredzētas tiesības pagarināt šo termiņu līdz 60 dienām. Līdz ar grozījumiem paredzēts noteikt, ka izņēmuma gadījumos NVA būs tiesības saīsināt 30 dienu termiņu, par to nekavējoties rakstveidā paziņojot darba devējam un darbinieku pārstāvjiem.

Sabiedriskā apspriešana par DL grozījumiem noslēdzās 2024.gada decembrī. Tuvākajās nedēļās diskusijas par tiem turpināsies Cilvēkkapitāla attīstības padomē, pēc tam grozījumus plānots izsludināt Valsts sekretāru sanāksmē, kam jāseko lēmumam valdībā un Saeimā.