

Svarīgākie jautājumi Latvijā darba tiesību jomā 2026.gadā

Avoti: LMSP un juridiskā sektora informācijas vietnes

2026. gada aktuālākās darba tiesību problēmas un konflikti Latvijā ir saistīti ar vērienīgiem Darba likuma grozījumiem, strīdiem par virsstundu apmaksu, arodbiedrību tiesībām un jaunām judikatūras atziņām attiecībā uz pārbaudes laiku.

Virsstundu apmaksas samazināšana pret 100% saglabāšanu

Šis ir viens no lielākajiem konfliktiem starp sociālajiem partneriem. Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) rosina noteikt virsstundu piemaksu ne mazāku par 50%. Savukārt Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) kategoriski iebilst un cīnās par 100% piemaksas saglabāšanu, argumentējot, ka virsstundas nedrīkst kļūt par ikdienas normu un to apmaksai jābūt pietiekami augstai, lai atturētu darba devējus no darbinieku ekspluatācijas

Izmaiņas uzteikumos pārbaudes laikā ir būtisks pagrieziena punkts darba tiesībās ir 2026. gada 10. jūnija Latvijas Republikas Senāta spriedums lietā Nr. SKC-35/2026 (SIA "Evolution Latvia" lieta). Senāts mainīja iepriekšējo judikatūru, nospriežot, ka darbiniekam vairs nav tiesību tiesā apstrīdēt uzteikumu pārbaudes laikā, prasīt atjaunošanu darbā vai piedzīt atlīdzību par darba piespiedu kavējumu. Šis lēmums raisa diskusijas par darbinieku aizsardzību.

Darba koplīgumu termiņi un arodbiedrību loma

Darba likuma grozījumu diskusijās liels strīds izvērties par koplīgumu darbību pēc to termiņa beigām un prasību saskaņot arodbiedrības biedru atlaišanu ar pašu arodbiedrību. Darba devēji uzskata, ka šādas normas kavē uzņēmējdarbības elastību, bet arodbiedrības aizstāv darbinieku kolektīvās tiesības. Deputāti diskutē par grozījumiem, kas ļautu darbiniekam nekavējoties uzteikt darbu un saņemt atlaišanas pabalstu, ja alga netiek izmaksāta ilgāk par 5 darba dienām.

Latvijas uzņēmumi saskaras ar izaicinājumiem sagatavoties un ieviest jaunus ES noteikumus, kas prasa lielāku atalgojuma caurskatāmību un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm. Sekojot Eiropas Cilvēktiesību tiesas (ECT) secinājumiem par iepriekšējiem gadiem, tiek risināti jautājumi par darba devēju rīcības robežām gadījumos, kad darbinieki aktīvi iesaistās arodbiedrību darbībā.

Izpratnes maiņa par pārbaudes laika uzteikuma sekām

2026.gada 10. jūnija Latvijas Republikas Senāta spriedums (lietā Nr. SKC-35/2026) ir pilnībā mainījis līdzšinējo izpratni par pārbaudes laika uzteikuma sekām, ievērojami samazinot darbinieka tiesiskās aizsardzības iespējas tiesā un atvieglot procesu darba devējam.

Galvenās sekas un jaunā kārtība, kas jāņem vērā

Ja darba devējs uzteic darba līgumu pārbaudes laikā, darbiniekam vairs nav tiesību tiesas ceļā prasīt atjaunošanu iepriekšējā darbā. Pat ja tiesa konstatē, ka uzteikums bijis nepamatots, darbinieks amatā netiek atgriezts.

Tā kā atjaunošana darbā vairs nav iespējama, darbinieks no darba devēja nevar piedzīt kompensāciju par visu laiku, kopš viņš tika atlaists līdz tiesas sprieduma dienai (vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu). Šī līdz šim bija finansiāli smagākā seka darba devējiem ilgstošu tiesvedību gadījumā.

Vienīgais tiesiskās aizsardzības veids darbiniekam tagad ir prasīt zaudējumu atlīdzību vai morālā kaitējuma kompensāciju. Tas ir iespējams tikai tad, ja darba devējs uzteikumā ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu (diskriminācija pēc dzimuma, vecuma, rases u.c.) vai citas darbinieka būtiskas tiesības. Darbiniekam tiesā ir pašam jāpierāda viņam nodarītie zaudējumi vai morālais kaitējums.

Darba devējam joprojām nav pienākuma uzteikumā norādīt iemeslus, kāpēc darbinieks pārbaudi nav izturējis (saskaņā ar Darba likuma 47. pantu).

Tomēr, ja darbinieks ceļ prasību tiesā par diskrimināciju, darba devējam tiesas procesā būs jāspēj ticami paskaidrot un pierādīt, ka uzteikuma pamatā bija tieši darbinieka darba spēju vai prasmju neatbilstība, nevis aizliegti kritēriji.

Kas mainās praksē?

Darba devējiem risks finansiāli ciest no kļūdaina uzteikuma pārbaudes laikā ir sarucis līdz minimumam, jo vairs nedraud tūkstošos mērāma kompensācija par darba piespiedu kavējumu.

Darbiniekiem, savukārt, pārbaudes laiks ir kļuvis juridiski daudz "nedrošāks".

Tiesvedība ir jēgpilna tikai tad, ja ir acīmredzami pierādījumi par diskrimināciju vai tiesību ļaunprātīgu izmantošanu no darba devēja puses.