



EIROPAS SAVIENĪBA



Sabiedrības integrācijas  
fonds



LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

# Ziņojums par Latvijas un Eiropas Savienības normatīviem aktiem darba lietās

Autors: A.Alksnis

Šis materiāls ir veidots ar Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts finansiālu atbalstu, projekta „LDDK administratīvās kapacitātes stiprināšana reģionos” (id.Nr.1DP/1.5.2.2.1./08/IPIA/SIF/002/02) ietvaros. 85% no projekta finansē Eiropas Savienība ar Eiropas Sociālā fonda starpniecību un 15% - Latvijas valsts ar Sabiedrības integrācijas fonda starpniecību.

## Saturs

IEVADS .....	3
DARBA LIETU SITUĀCIJAS RAKSTUROJUMS LATVIJĀ.....	4
PĀRSKATA PERIODĀ LATVIJAS DARBA TIESĪBU NOZARĒ PIENĒMTIE UN ANALIZĒTIE LIKUMPROJEKTI, PAR KURIEM TIKA SNIEGTI LDDK ATZINUMI .....	6
PĀRSKATA PERIODĀ VĒRTĒTIE NORMATĪVO AKTU PROJEKTI, KURUS LDDK SASKAŅOJA PILNĪBĀ BEZ IEBILDUMIEM: .....	45
SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI .....	46
IZMANTOTIE RESURSI .....	47

## Ievads

Ziņojums ir izstrādāts, pamatojoties uz veikto ekspertīzi darba tiesību nozarē laika posmā no 2014. gada februāra līdz 2015. gada februārim projekta „LDDK administratīvās kapacitātes stiprināšana reģionos” (id.Nr. 1DP/1.5.2.2.1./08/IPIA/SIF/002/02) ietvaros, veicot Eiropas Savienības (turpmāk - ES) un Latvijas normatīvo aktu izpēti, vienlaicīgi identificējot šķēršļus sociālā dialoga attīstībai un darba devēju pozīciju izstrādei saskaņā ar Latvijas darba devēju vajadzībām.

Šī ziņojuma mērķis ir:

- Veicināt darba devēju apvienošanu, lai stiprinātu sociālo dialogu sociāli ekonomiskajos jautājumos sarunās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību iestādēm, kā arī attīstītu organizētās pilsoniskās sabiedrības līdzdalību publiskās pārvaldes un lēmumu pieņemšanas procesos;
- Paaugstināt sociālo partneru kapacitāti dalībai uzņēmējdarbību ietekmējošas rīcībpolitikas un regulējuma izstrādē reģionālā, nacionālā, ES un starptautiskā līmenī;
- Izstrādāt un pārstāvēt vienotu darba devēju pozīciju darba devējus interesējošos jautājumos.

Lai sasniegtu augstākminēto mērķi, Latvijas Darba devēju konfederācija organizē normatīvo aktu ekspertīzes veikšanu darba tiesību nozarē, paužot darba devēju viedokli par jau sagatavotiem normatīviem aktiem, kā arī piedaloties darba grupās, semināros, konferencēs, kā arī organizējot projektus un veidojot sadarbību ar partneriem.

Ziņojumā apkopota galvenā informācija par Latvijas darba tiesību nozari reglamentējošiem normatīviem aktiem, galvenie LDDK sniegtie atzinumi par normatīvajiem aktiem un politikas plānošanas dokumentiem pārskata periodā.

Ziņojums sastāv no trīs daļām.

Pirmajā daļā ir aplūkoti Latvijas darba tiesību nozarē pieņemtie un vērtētie likumprojekti pārskata periodā (no 2014. gada februāra līdz 2015. gada februārim).

Otrajā daļā ir aplūkoti pārskata periodā vērtētie būtiskākie grozījumi normatīvajos aktos un LDDK sniegtie atzinumi.

Trešajā daļā ir ietverti būtiskākie secinājumi un priekšlikumi.

## **Darba lietu situācijas raksturojums Latvijā**

Galvenais normatīvais akts, kurš reglamentē darba lietas Latvijā ir Darba likums. Minētais normatīvais akts ir stājies spēkā 2002.gada 1.jūnijā un 2014.gada otrajā pusē Saeima veica apjomīgākās izmaiņas tā normās kopš Darba likuma spēkā stāšanās. Pieņemtās izmaiņas ir vērstas uz lielāku darba devēju un darba ņēmēju interesēšu sabalansēšanu, taču atsevišķas likuma normas ir palikušas problemātiskas. Kā galvenie no tiem ir

- virsstundu darba apmaksā (Darba likuma 68.pants);
- darbinieka – arodbiedrības biedra atlaišanas iespējas (Darba likuma 110.pants);

2012.gadā Labklājības ministrijā tika uzsākts darbs pie apjomīgākajiem grozījumiem Darba likumā kopš tā spēkā stāšanās, kurā tika iesaistīti arī sociālie partneri – Latvijas Darba devēju konfederācija (turpmāk – LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (turpmāk – LBAS).

2013.gada laikā Labklājības ministrija sagatavoja likumprojektu „Grozījumi Darba likumā” (turpmāk – likumprojekts), kurš tiks iesniegts izskatīšanai Ministru kabinetā. Atbildīgā Saeimas komisija par Darba likumu ir Saeimas Sociālo un darba lietu komisija. No likumprojektā iekļautā trīsdesmit viena grozījuma priekšlikuma vairāk kā puse bija tieši LDDK priekšlikumi.

Saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likumu darba tiesību jomu kontrolējošā valsts iestāde Latvijā ir Valsts darba inspekcija, kura ir atbildīga par Darba likuma normu un to ievērošanas uzraudzību. Saskaņā ar aktuālākajiem statistikas datiem Valsts darba inspekcijas skaitliskie rādītāji par 2013.gada 1.pusgadu ir sekojoši:

Nr.p.k.	Rādītāji	Kurzemes	Latgales	Rīgas	Vidzemes	Zemgales	Kopā
1.	Valsts inspektoru skaits <sup>1</sup>	14	14	44	11	15	98
2.	Apsektoto uzņēmumu, iestāžu, organizāciju skaits:	600	704	1722	151	644	4185
	t.sk.						
	- vairāk kā vienu reizi gadā	73	30	338	33	66	540
3.	Apsekojumu skaits	710	763	2306	594	748	5121
4.	Izsniegto rīkojumu skaits	395	464	297	216	299	1671
5.	Konstatēto pārkāpumu skaits kopā :	1363	2207	821	633	1573	6597
5.1.	darba tiesisko attiecību jomā	359	405	335	171	433	1703
5.2.	darba aizsardzības jomā	1004	1802	486	462	1140	4894
	- organizatoriska rakstura	1000	1760	452	325	1026	4563
	- tehniska rakstura	4	42	34	137	114	331
6.	Atskaites periodā novēršamo pārkāpumu skaits,	1637	2139	848	592	1422	6638
	t.sk. :						
	- atskaites periodā novērsto pārkāpumu skaits	1261	1747	490	377	800	4675
7.	Izmeklēto nelaiemes gadījumu skaits	17	18	61	19	30	145
8.	Atklāto neizmeklēto nelaiemes gadījumu skaits	1	0	0	0	0	1
9.	Sagatavoto darba vietu higiēnisko raksturojumu skaits	43	49	182	78	58	410
10.	Izskatīto iesniegumu skaits	134	147	1615	115	250	2261
11.	Apturēto uzņēmumu skaits	0	0	0	0	0	0
12.	Apturēto uzņēmuma struktūrvienību skaits	2	0	1	0	2	5
13.	Apturēto iekārtu, mašīnu skaits	9	2	0	2	1	14
14.	Izsniegto brīdinājumu skaits darbības apturēšanai	2	0	3	3	1	9
15.	Piemēroto administratīvo sodu skaits kopā:	79	85	368	224	140	896
	t.sk.						
15.1.	brīdinājumi	13	8	116	56	31	224
15.2.	naudas sodi	66	77	252	168	109	672
16.	Piemēroto naudas sodu summa, LVL	34257	44163	238204	50852	62002	429478
17.	Iekasēto naudas sodu summa, LVL	21506	25860	56931	32145	32929	169371

## **Pārskata periodā Latvijas darba tiesību nozarē būtiskākie pieņemtie un analizētie likumprojekti, par kuriem tika sniegti LDDK atzinumi**

### **1. 2014. gada 6.martā Saeimā pieņemts Arodbiedrību likums.**

Pamatojums:

Likumprojekts izstrādāts sakarā ar to, ka iepriekšējais arodbiedrību darbību reglamentējošais normatīvais akts – likums „Par arodbiedrībām” stājās spēkā 02.01.1991. un bija morāli novecojis. Minētais likumprojekts tika izstrādāts atbilstoši 2012.gada 31.janvāra Ministru kabineta uzdevumam Labklājības ministrijai sadarbībā ar Tieslietu ministriju un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību (turpmāk – LBAS) izstrādāt un iesniegt izskatīšanai Ministru kabinetā likumprojektu jauna arodbiedrību tiesiskā regulējuma noteikšanai (Ministru kabineta protokols Nr.6 12.§ 4.punkts). Tāpat arī likumprojekta izstrāde tika pamatota ar likumā „Grozījumi likumā „Par arodbiedrībām”” (pieņemts Saeimā 2012.gada 14.jūnijā) ietvertu uzdevumu Ministru kabinetam līdz 2013.gada 1.maijam izstrādāt un iesniegt Saeimai jauna likuma projektu, kas reglamentē arodbiedrību darbību. Līdz Arodbiedrību likuma pieņemšanas arodbiedrību tiesiskais regulējums bija ietverts Latvijas Republikas Satversmes 108.pantā, kas paredz, ka valsts aizsargā arodbiedrību brīvību, kā arī likumā „Par arodbiedrībām”, kas ir pieņemts 1990.gada 13.decembrī un ir spēkā no 1991.gada 2.janvāra. Likumā „Par arodbiedrībām” no tā pieņemšanas brīža ir izdarīti trīs grozījumi, turklāt tie veikti tikai 2.un 3.pantā, kas regulē arodbiedrību reģistrācijas jautājumus. Citi grozījumi šajā likumā nebija veikti. Likums „Par arodbiedrībām” regulēja jautājumus gan attiecībā uz arodbiedrību statusu, to izveidošanu un reģistrēšanu, arodbiedrību attiecības ar valsts pārvaldes institūcijām un darba devējiem, gan arī nosaka arodbiedrību tiesības saistībā ar arodbiedrību funkciju īstenošanu, īpašumu, saimniecisko darbību. Vienlaikus tajā bija ietvertas normas, kas bija pretrunā citiem normatīvajiem aktiem (piemēram, likuma 6.pants ir pretrunā Latvijas Republikas Satversmes 65.pantam attiecībā uz subjektiem, kas apveltīti ar likumdošanas iniciatīvu) vai paredz citādu regulējumu nekā tas noteikts jaunākos normatīvajos aktos (piemēram, attiecībā uz darba strīdu izšķiršanu), vai arī ietver regulējumu jautājumos, kas šobrīd nav aktuāli (piemēram, saistībā ar kolhozu tiesībām).

Šobrīd arodbiedrību reģistrā ir ietvertas ziņas par 188 arodbiedrībām (skatīt <http://www.ur.gov.lv/statistika.html?a=1104>). Savukārt arodbiedrību struktūrvienības, kurām juridiskās personas tiesības piešķirtas atbilstoši likuma „Par arodbiedrībām” 5.panta otrajai

daļai, saskaņā ar LBAS sniegtajām ziņām ir 1934 arodorganizācija, bet kopumā 2012.gadā bija 2176 arodorganizācijas.

Arodbiedrību likums tika izstrādāts, lai pilnveidotu un modernizētu arodbiedrību darbības tiesisko regulējumu, kā arī novērstu pretrunas ar citiem normatīvajiem aktiem. Šis mērķis visefektīvāk bija sasniedzams, pieņemot jaunu arodbiedrību darbību regulējošu normatīvo aktu, proti, Arodbiedrību likumu. Likumprojektā ietverti septiņpadsmit panti, kas sadalīti četrās nodaļās.

Reģistrējot arodbiedrības struktūrvienību, nav jāiesniedz struktūrvienības statūti. Par šādu reģistrāciju maksājama valsts nodeva atbilstoši noteikumiem, kas nosaka valsts nodevas apmēru, samaksas kārtību un atvieglojumus par ieraksta izdarīšanu biedrību un nodibinājumu reģistrā.

Arodbiedrību likuma pieņemšana ietekmēja darba devējus – gan fiziskās, gan juridiskās personas. Atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2011.gadā ir 80484 ekonomiski aktīvi komersanti, no kuriem 72484 ir komercsabiedrības.

LDDK iesniedza sekojošus priekšlikumus Arodbiedrību likumam, kuri pilnībā vai daļēji tika ņemti vērā:

1. Precizēt Likumprojekta 2.panta otrās daļas terminu „strādājošais”, pamatojums: Likumprojektā nav skaidrots jēdziens „strādājošais”, šajā gadījumā saprotams, ka tas ir nodarbinātais. Vai Likumprojekts attiecināms un arodbiedrība varēs aizsargāta arī, piemēram, biedru- bezdarbnieku/studējošo intereses un tiesības, jo persona var būt profesionālās arodbiedrības biedrs.
2. Likumprojekta 6.panta otrajā daļā ir nepieciešams sabalansēt terminu „traucēt statūtos noteikto funkciju izpildi un mērķu sasniegšanu” ar darba devēja efektivitāti. Ar pašreizējo redakciju darba devējam tiek uzlikts papildus slogs.
3. Likumprojekta 7.panta otro daļu izteikt sekojošā redakcijā:  
„(2) Arodbiedrības dibinātāju skaits nevar būt mazāks par piecpadsmit.”, pamatojums: lai precīzi reglamentētu arodbiedrības dibināšanas iespējas, ir nepieciešams noteikt minimālo dibinātāju skaitu. Būtiski, ka darbinieku tiesības var pārstāvēt ne tikai arodbiedrības, bet arī darbinieku pilnvarotie pārstāvji, tāpēc mazskaitlīgu arodbiedrību dibināšana nav pamatota un samērīga.
4. Likumprojekta 7.panta trešās daļas redakciju ir nepieciešams precizēt, pamatojums: no pašreizējās panta daļas redakcijas nav skaidri noprotams, vai arodbiedrība var nebūt ar

juridiskas personas statusu. Turpmākās Likumprojekta normas sniedz atbildi, ka arodbiedrība ir juridiska persona. Līdz ar to Likumprojekta 7.panta trešā daļa būtu precizējama, lai to nevarētu interpretēt dažādi.

5. Papildināt Likumprojekta 11.pantu ar piekto daļu sekojošā redakcijā:

„(5) Arodbiedrības biedra pilnvarojumu arodbiedrībai individuālo tiesību strīdu izšķiršanā tiesā noformē atbilstoši spēkā esošajām tiesību normām par pilnvarojumu.”, pamatojums: nepieciešams precīzi noteikt arodbiedrības pilnvaras: ārpusstiesas strīdu izšķiršanā nav nepieciešams atsevišķs pilnvarojums, savukārt tiesā būtu piemērojamas tiesību normas par pilnvarojuma apjomu un noformēšanas kārtību.

6. Papildināt Likumprojekta 12.panta pirmo daļu ar tekstu teksta beigās:

„Uzņēmumā var būt ne vairāk kā trīs pilnvarotās amatpersonas.”, pamatojums: Ja netiek ierobežots pilnvaroto amatpersonu skaits, tad darba devējam var nākties apmaksāt nepamatoti lielu pilnvaroto amatpersonu skaitu, kas veic savus pārstāvja pienākumus, nevis nolīgta darba pienākumus, kas var radīt darba devējam nepamatoti finansiālu un administratīvu slogu.

7. Papildināt Likumprojekta 12.panta ceturto daļu ar tekstu:

„...bet ne vairāk kā pusi no nolīgta darba laika uzskaites periodā.”, pamatojums: darba devēja pienākums ir maksāt darba samaksu par darbu, tāpēc darba devēja pienākums nevar būt neierobežotu arodbiedrību aktivitāšu apmaksā. Uzskatām, ka Likumprojektā būtu nosakāms maksimāli pieļaujama laiks arodbiedrības pilnvarotā pārstāvja pienākumu izpildei un apmācību apmācībām.

8. Izslēgt Likumprojekta 12.panta sesto daļu, pamatojums: piezīmes un rājienu izteikšana darbiniekam ir noteikta Darba likuma 90.pantā. Līdz ar to LDDK neredz pamatojumu minētās tiesību normas neattiecināšanai uz arodbiedrību pilnvarotajām personām.

9. Izslēgt Likumprojekta 12.panta septīto daļu, pamatojums: ierobežojumi uzteikt darba līgumu arodbiedrības biedram jau ir noteikti Darba likuma 110.pantā. Līdz ar to LDDK neredz pamatojumu minētās tiesību normas iekļaušanā arī Likumprojektā.

10. Izteikt Likumprojekta 12.panta astotās daļas pēdējo teikumu sekojošā redakcijā:

„Ja tas nav iespējams, darba devējam ir tiesības uzteikt darbiniekam darba līgumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu.”, pamatojums: saglabājot esošo Likumprojekta panta daļas redakciju, izveidojas situācija, ka darba devējam nav tiesības atlaist bijušos arodbiedrības pilnvarotos pārstāvjus, kas ir pretrunā ar Darba likuma 101.pantu un rada īpašu statusu minētajām personām.



11. Izslēgt Likumprojekta 13.panta trešo daļu, pamatojums: LR normatīvie akti paredz, ka jebkura juridiska persona var veikt savu darbinieku (vai biedru) apdrošināšanu. Līdz ar to nav saprotama minētās normas nepieciešamība Likumprojektā.
12. Likumprojekta Pārejas noteikumu 2.pantā tekstu „piecu gadu” aizstāt ar tekstu „viena gada”, pamatojums: Pārejas noteikumos norādītie pasākumi ir veicami būtiski Tsākā laika periodā, tāpēc piecu gadu pārejas periods ir nesamērīgs.
13. Likumprojekta Pārejas noteikumu 3.pantā tekstu „trīs gadu” aizstāt ar tekstu „viena gada”, pamatojums: Pārejas noteikumos norādītie pasākumi ir veicami būtiski Tsākā laika periodā, tāpēc piecu gadu pārejas periods ir nesamērīgs.

2. 2014. gada 27.februārī Valsts sekretāru sanāksmē tika izsludināts likumprojekts „Grozījumi likumā „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām””.

Pamatojums:

Likumprojekts „Grozījumi likumā „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”” tika izstrādāts, pamatojoties uz Ministru prezidenta 2013.gada 4.jūlija rezolūciju Nr.12/2013-JUR-153 un Dziesmu un deju svētku likuma pārejas noteikumu 7.punktu, kas noteica Kultūras ministrijai izstrādāt tiesību akta projektu, kas paredz pamatotu un izvērtu risinājumu brīvdienas (svētku dienas) piešķiršanai saistībā ar Vispārējo latviešu dziesmu un deju svētku un Latvijas Skolu jaunatnes dziesmu un deju noslēgumu (noslēguma diena un nākamā diena). Saskaņā ar Dziesmu un deju svētku likuma 7.panta sesto daļu Vispārējo latviešu dziesmu un deju svētku rīkotājs ir Latvijas Nacionālais kultūras centrs. Savukārt saskaņā ar Dziesmu un deju svētku likuma 7.panta septīto daļu Latvijas Skolu jaunatnes dziesmu un deju svētku rīkotājs ir Valsts izglītības satura centrs.

Dziesmu un deju svētku padome savā 2013.gada 11.decembra sēdē atbalstīja priekšlikumu par grozījumu izstrādi likumprojektā „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”, ar mērķi – piešķirt svētku dienas statusu Vispārējo Dziesmu un deju svētku un Latvijas Skolu jaunatnes dziesmu un deju svētku Noslēguma dienai.

2013.gadā tika rasts pagaidu risinājums - Dziesmu un deju svētku likuma pārejas noteikumu 6.punktā nosakot, ka ikvienam Dziesmu un deju svētku dalībniekam, pamatojoties uz viņa iesniegumu savam darba devējam, nākamā diena pēc Svētku Noslēguma koncerta tika noteikta par brīvdienu, tādējādi nodrošinot XXV Vispārējo latviešu Dziesmu un XV Deju svētku (turpmāk – Svētki) dalībniekiem iespēju pilnvērtīgi piedalīties Svētku Noslēguma koncertā. Līdz

2013.gada 15.jūlijam attiecīgais darbinieks savam darba devējam varēja iesniegt Svētku rīkotāja - Latvijas Nacionālā kultūras centra izsniegtu Svētku dalībnieka identifikācijas kartes kopiju, uzrādot tās oriģinālu.

Likumprojekts tika sagatavots, lai Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku un Latvijas Skolu jaunatnes dziesmu un deju svētku Noslēguma dienu noteiktu par svētku dienu.

Vienlaikus likumprojekts paredz noteikt nākamo darbdienu par brīvdienu, ja Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku Noslēguma diena iekrīt sestdienā vai svētdienā, tādējādi nodrošinot svētku dalībnieku pilnvērtīgu līdzdalību kārtējos Vispārējos latviešu Dziesmu un deju svētkos, kas reizi piecos gados notiek Rīgā, nostiprinātu sabiedrībā Dziesmu un deju svētku tradīcijas vērtības apziņu, sekmētu sabiedrības piederības izjūtu nacionālajām kultūras vērtībām un valstij, akcentētu svētkus kā UNESCO Cilvēces mutvārdu un nemateriālā kultūras mantojuma meistardarbu.

Likumprojekta mērķgrupa ir Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku un Latvijas Skolu jaunatnes dziesmu un deju svētku procesā iesaistītie svētku dalībnieki, apmeklētāji un viesi, komersanti un darba devēji.

Tiesiskais regulējums ietekmēs komersantus, darba devējus, kā arī Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku dalībnieku darba devējus. Ņemot vērā to, ka Vispārējie latviešu Dziesmu un deju svētki notiek reizi piecos gados, attiecīgi arī brīvdiena būtu nosakāma reizi piecos gados. Pēc Latvijas Darba devēju konfederācijas aprēķiniem vienas svētku dienas izmaksas sastāda 0,4% no IKP.

Saskaņā ar LDDK norādīto darba devējiem rastos papildus izmaksas darba samaksas izmaksāšanai dubultā apmērā visiem darbiniekiem, kuri svētku dienā strādā, atvaļinājuma pagarināšana tiem darbiniekiem, kuri Dziesmu un deju svētku laikā ir atvaļinājumā (neatkarīgi no tā, vai atvaļinājums saistīts ar dalību svētkos) un darba dienu skaita samazināšana attiecīgajā kalendārajā mēnesī.

Ņemot vērā, ka nav iespējams noteikt precīzi to darbinieku loku, kuri tiks nodarbināti Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku Noslēguma koncerta dienā un nākamajā dienā, ja tā tiks noteikta kā brīvdiena, nav iespējams aprēķināt iespējamās izmaksas naudas izteiksmē.

Latvijas Nacionālais kultūras centrs likumprojekta izstrādes ietvaros sadarbībā ar tirgus un sabiedriskās domas pētījuma centru SKDS (turpmāk – SKDS) veica iedzīvotāju aptauju, lūdzot respondentiem (sasniegtās izlases lielums 1045) izteikt viedokli par svētku dienas statusa piešķiršanu Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku un Latvijas Skolu jaunatnes dziesmu un deju svētku Noslēguma dienai.

Saskaņā ar SKDS aptaujas rezultātiem 64% respondentu atbalsta priekšlikumu, ka Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku un Latvijas Skolu jaunatnes dziesmu un deju svētku Noslēguma diena ir jānosaka par svētku dienu. Savukārt, 62% respondentu atbalsta priekšlikumu nākamā darba dienu pēc Vispārējo latviešu dziesmu un deju svētku Noslēguma dienas noteikt par brīvdienu.

Laika posmā no 2014.gada 20.janvāra līdz 17.februārim Latvijas Nacionālais kultūras centrs aicināja ikvienu sabiedrības pārstāvi izteikt viedokli par svētku dienas statusa piešķiršanu Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku un Latvijas Skolu jaunatnes dziesmu un deju svētku Noslēguma dienai, rakstot uz e-pastu [viedoklis@lnkc.gov.lv](mailto:viedoklis@lnkc.gov.lv). Kopā saņemti 87 viedokļi, no kuriem 93% (81) ir par svētku dienas statusa piešķiršanu, 7% (6) - pret svētku dienas statusa piešķiršanu.

LDDK konceptuāli nepiekrita minētajam likumprojektam, savu viedokli pamatojot ar sekojošo. Dziesmu un deju svētku Noslēguma dienas noteikšana par svētku dienu (likumprojekta 1.pants), nav vērtējama kā "pamatots un izvērstis risinājums". Kā redzams no socioloģiskās aptaujas datiem, tad liela daļa iedzīvotāju nebūt neseko šo svētku norisei, tāpēc svētku dienu saraksta papildināšana ar vēl vienu valstī noteiktu svētku dienu nav samērīgs risinājums: darba devējiem tiek radītas būtiskas papildus izmaksas, lai gan svētku dalībnieku skaits procentuāli no strādājošo skaita nav liels.

Papildus izmaksas, kas rastos darba devējiem, atbalstot likumprojektu piedāvātajā redakcijā, būtu šādas:

- darba samaksas izmaksāšana dubultā apmērā visiem darbiniekiem, kuri svētku dienā strādā;
- atvaļinājuma pagarināšana tiem darbiniekiem, kuri Dziesmu un deju svētku laikā ir atvaļinājumā (neatkarīgi no tā, vai atvaļinājums saistīts ar dalību svētkos);
- darba dienu skaita samazināšana attiecīgajā kalendārajā mēnesī (likumprojekta 2.pants).

Lai nodrošinātu Dziesmu un deju svētku dalībniekiem iespēju pilnvērtīgi piedalīties Dziesmu un deju svētku noslēguma koncertā, un vienlaikus neradītu darba devējiem būtiskas papildus izmaksas, arī turpmāk saglabājams būtu Dziesmu un deju svētku likuma pārejas noteikumu 6.punktā noteiktais risinājums, ka Dziesmu un deju svētku dalībniekam, pamatojoties uz viņa iesniegumu, nākamā diena pēc Dziesmu un deju svētku noslēguma koncerta ir nosakāma par brīvdienu.

Likums noteica, ka darbinieks savam darba devējam iesniedz Latvijas Nacionālā kultūras centra izsniegtu Svētku dalībnieka identifikācijas kartes kopiju, uzrādot oriģinālu. Dziesmu un deju svētku dalībnieka nodarbināšana attiecīgajā brīvdienā iespējama Darba likumā noteiktajos izņēmuma gadījumos. Darba devējs ir tiesīgs prasīt, lai darbinieks, kurš kā Dziesmu un deju svētku dalībnieks izmantojis attiecīgo apmaksāto brīvdienu, šajā dienā nenostādātās darba stundas nostrādā (arī pa daļām) citā laikā tā paša mēneša ietvaros, bet summētā darba laika nodarbinātajiem – pārskata perioda ietvaros, nosakot, ka šis darbs nav uzskatāms par virsstundu darbu.

Izvērtējama būtu iespēja, ka svētku dalībniekiem šī brīvdiena nav jāatstrādā, tomēr vispārējas svētku dienas noteikšana visiem valstī strādājošajiem nav pamatota un samērīga ar likumprojekta anotācijā norādīto mērķi.

Noraidāms ir likumprojekta 2.pants, jo Dziesmu un deju svētkus organizē valsts institūcijas, tāpēc nav korekts formulējums; „ja Dziesmu un deju svētku Noslēguma diena *iekrit* sestdienā vai svētdienā”. Atbilstoši tradīcijām, šī prakse visticamāk netiks mainīta, un sagaidāms, ka arī turpmāk Dziesmu un deju svētku Noslēguma diena tiks plānota nedēļas nogalē, kad liela daļa iedzīvotāju var sekot svētku koncertiem klātienē vai skatīties svētku pasākumu tiešraides.

Uz šī starpziņojuma sagatavošanas brīdi Likumprojekts ir izskatīts Ministru kabinetā un ir ticis rasts kompromiss starp LDDK un Kultūras ministrijas viedokļiem. Proti – kā svētku diena tiks noteikta tikai Vispārējo Dziesmu un deju svētku Noslēguma koncerta diena un nākamā darba diena pēc tās būs brīvdiena. Minētais regulējums neattieksies uz Skolēnu Dziesmu un deju svētkiem.

2014.gada nogalē Saeimas Cilvēktiesību un sabiedrisko lietu komisijā tika iesniegts atsevišķu Saeimas deputātu priekšlikumus noteikt kā svētku dienu 7.janvāri – pareizticīgo un vecticībnieku konfesijas Ziemassvētkus. LDDK savā atzinumā atbildīgajai Saeimas komisijai neatbalstīja minēto priekšlikumu kā galvenos argumentus norādot:

- 1) Brīvdienai pareizticīgo un vecticībnieku Ziemassvētkos jābūt brīvprātīgai izvēlei, nevis valsts noteiktai svētku dienai. Latvijā daudzskaitlīgas ir vairākas reliģiskās konfesijas, tomēr augsto izmaksu dēļ nav iespējams visus šo konfesiju nozīmīgākos svētkus iekļaut likumā „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”.
- 2) Katra papildus brīvdiena par 5% mēnesī vai 0, 4% gadā palielina kapitāla dīkstāvi, kas nozīmētu Latvijas IKP samazinājumu par 0, 4% gadā.
- 3) Ievērojot korporatīvi sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības principus, darba devējs var individuāli vienoties ar darba ņēmējiem par risinājumiem šādos un līdzīgos svētku

gadījumos, vienojoties par abpusēji izdevīgiem nosacījumiem, piemēram, piešķirot darbiniekam brīvdienu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai piešķirot atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas.

LDDK vērsa Saeimas deputātu uzmanību, ka līdzīgs risinājums jau ir ietverts Darba likuma 133.panta piektajā daļā, nosakot, ka, ja darbinieks savas reliģiskās pārliecības vai citu pamatotu iemeslu dēļ nevar ierasties darbā pārceltajā darba dienā, šī diena tiek uzskatīta par darbinieka ikgadējā atvaļinājuma dienu vai, vienojoties ar darba devēju, tā tiek atstrādāta citā laikā.

Uz šī ziņojuma tapšanas brīdi Saeimas Cilvēktiesību un sabiedrisko lietu komisija vēl nav sākusi darbu pie minētā priekšlikuma izvērtēšanas.

### 3. 2014.gada 16.aprīlī Saeimā tika pieņemti grozījumi likumā „Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”.

Pamatojums:

Grozījumi likumā tika identificēti kā Valdības rīcības plāna pasākums Nr.127.1, kas paredz: „Iesniegsim MK grozījumus likumā "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" un likumā „Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”, lai mazinātu administratīvo slogu darba devējiem, nodrošinot, ka darba devējiem nav jāapstiprina darbnespējas lapa. Likuma grozījumu iniciatore bija Labklājības ministrija.

Saskaņā ar likuma „Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” (turpmāk – likums) 19.panta pirmo daļu pamats slimības pabalsta izmaksai ir Ministra kabineta noteiktajā kārtībā izsniegta darba nespējas lapa un darba devēja apstiprinājums par personas neierašanos darbā. Tādējādi šobrīd darba devējs, aizpildot darbnespējas lapas nodaļu „Darba devēja informācija” un apliecinot, ka darbinieks darbnespējas laikā neieradās darbā, faktiski ir iesaistīts slimības pabalsta piešķiršanas procesā.

Lai vienkāršotu slimības pabalstu pieprasīšanu, plānots atteikties no darbnespējas lapā iekļautā darba devēja apstiprinājuma par personas neierašanos darbā periodā, par kuru izsniegta darbnespējas lapa. Turklāt Nacionālais veselības dienests (turpmāk – NVD) pašlaik strādā pie vienotās veselības nozares elektroniskās informācijas sistēmas (turpmāk - e-

veselības projekts) īstenošanas, kura ieviešanas rezultātā ārsti pārtrauks izsniegt darbnespējas lapas papīra formātā, bet informāciju par pacienta darbnespēju ievadīs informācijas sistēmā, kur tā tiks nodota tālāk izmantošanai dažādiem saņēmējiem, t.sk., Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai (turpmāk – VSAA), kura nodrošina slimības un maternitātes pabalsta piešķiršanu, Valsts darba inspekcijai un citām iestādēm, kurām normatīvajos aktos ir noteiktas tiesības šādu informāciju saņemt. Atsakoties no darba devēja apstiprinājuma uz papīra formāta darbnespējas lapas un ieviešot elektroniskās darbnespējas lapas un elektronisku informācijas apmaiņu par izsniegtajām un noslēgtajām darbnespējas lapām, slimības pabalsta pieprasīšanai būs nepieciešams tikai pabalsta pieprasītāja iesniegums, kuru viņš varēs iesniegt VSAA arī elektroniski.

Iesniegumā pabalsta pieprasīšanai personai, būs jāapliecina, ka darba nespējas periodā viņa nav strādājusi. Savukārt VSAA rīcībā ir informācija par sociālās apdrošināšanas iemaksu periodiem, kas dod iespēju pārbaudīt vai darba nespējas lapa nav izsniegta par periodu, kad persona faktiski ir strādājusi.

Grozījums likuma 19.pantā pirmajā daļā paredz, izslēgt prasību, ka darba devējam ir jāapliecina, ka darbinieks periodā, par kuru izsniegta darbnespējas lapa B, nav strādājis. Vienlaikus šā panta trešajā daļā veikti redakcionāla rakstura grozījumi, kas paredz aizstāt vārdus „mēneša” ar vārdiem „dienas”, jo slimības pabalsta apmēra noteikšanā tiek ņemta vērā dienas (nevis mēneša) vidējā apdrošināšanas iemaksu alga.

Ierosinot likuma grozījumus, tika ņemta vērā e-veselības projekta ieviešana un fakts, ka darba devējam ir nepieciešama informācija par darbinieka pārejošu darbnespēju (darbnespējas lapas A apmaksai, faktiskā darba laika uzskaitē u.c. gadījumos). NVD un Valsts ieņēmumu dienests (turpmāk - VID) 2014.gada 31.martā ir parakstījuši Sadarbības līgumu, kura ietvaros tiks izstrādāta informācijas apmaiņa starp NVD e-veselības sistēmu un VID Elektroniskās deklarēšanas sistēmu (turpmāk VID EDS), lai darba devēji VID EDS saņemtu informāciju par darbiniekiem noslēgtajām darbnespējas lapām. Darba devēji jau pašlaik lieto VID EDS. Pēc NVD un VID sniegtās informācijas minētā projekta ieviešanas termiņš – 2015.gada 1.jūlijs.

Ministru kabineta 2014.gada 11.marta noteikumi Nr.134 „Noteikumi par vienoto veselības nozares elektronisko informācijas sistēmu” paredz, ka darbnespējas lapas līdz 2015.gada 31.decembrim ārstniecības iestādēs izsniedz pacientam papīra veidā. Pēc šā termiņa beigām darbnespējas lapas tiks sagatavotas tikai elektroniski, bet, pēc personas lūguma, tās būs iespējams arī izdrukāt.

Saskaņā ar likumprojektā iekļautajiem pārejas noteikumiem (17.punktu) darba devēja apstiprinājums par darba ņēmēja neierašanos darbā darba nespējas periodā nebūs nepieciešams darbnespējas lapām, kas tiks izsniegtas sākot ar 2015.gada 1.jūliju, t.i., kad darba devēji varēs saņemt informāciju par darbiniekiem noteikto pārejošo darbnespēju no VID EDS.

Tieslietu ministrija, sniedzot atzinumu par Ministru kabineta noteikumu projektu "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu likmes sadalījumu pa valsts sociālās apdrošināšanas veidiem 2014. gadā", ir norādījusi, ka pārejas noteikumos neietver normas, kas darbojas pastāvīgi. Līdz ar to, izstrādājot likumprojektu, Labklājības ministrija vēlreiz izvērtēja iepriekš minēto likuma normu saistībā ar bīstamības grupu un tām atbilstošās iemaksu likmes darba negadījumu apdrošināšanai saglabāšanas nepieciešamību un secināja sekojošo:

1. Diferencētās iemaksu likmes ieviešana paaugstinātu administratīvo slogu gan darba devējiem, gan institūcijām, kas administrē valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (VID, VSAA). Šobrīd saskaņā ar Ministru kabineta 2013.gada 17.decembra noteikumiem Nr.1503 „Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu likmes sadalījumu pa valsts sociālās apdrošināšanas veidiem 2014. gadā” darba ņēmējiem, kuri pakļauti darba negadījumu apdrošināšanai, atkarībā no to statusa var būt 3 dažādas iemaksu likmes. Ieviešot diferencēto iemaksu likmi atbilstoši darba devēja piederībai bīstamības nozarei un darba vides situācijai uzņēmumā (piemēram, sadalot uzņēmumus 3 grupās), darba ņēmējam atkarībā no viņa statusa un nodarbinātības veida būs iespējamas līdz 9 dažādām iemaksu likmēm.
2. Ņemot vērā, ka uzņēmumam var būt dažādi darbības veidi (bīstamāki un mazāk bīstami), diferencējot iemaksu likmi, pastāv risks, ka, nosakot galveno uzņēmuma darbības veidu, uzņēmumi vēlēšies uzrādīt tādu darbības veidu, kuram ir noteikta zemāka iemaksu likme.
3. Pieaugtu izdevumi sistēmas darbības nodrošināšanai:
  - kontrolējošo institūciju (VDI) izdevumi, kas saistīti ar uzņēmumu papildus apsekošanu, inspicēšanu un novērtēšanu, lai pārliecinātos par sniegto ziņu patiesumu un varētu lemt par atbilstošas likmes noteikšanu;
  - izdevumi iemaksu administrēšanai un kontrolei, u.c..
4. Tā iemaksu likme darba negadījumu apdrošināšanai ir salīdzinoši neliela (šobrīd – 0,46%), tad, diferencējot šo likmi atkarībā no darba devēja piederības bīstamības nozarei, atšķirības starp likmes apmēriem nebūs tik būtiskas, lai tas ekonomiski

ieinteresētu darba devējus veikt organizatoriskos, tehniskos, sanitāri higiēniskos un ārstnieciski profilaktiskos pasākumus, kas garantē drošu darbu un saglabā strādājošo darbības, un likuma 2.panta otrās daļas 4.punktā noteiktais mērķis netiktu sasniegts. Savukārt arodslimības konstatācijas gads vairākumā gadījumu nesakrīt ar darba vides faktoru iedarbības laiku uz darbinieku veselību un līdz ar to neraksturo ne darba apstākļus, ne darbinieku veselību šajā gadā.

5. Iepriekš minētā likuma mērķa sasniegšanai noteiktie darba devēju, nodarbināto un viņu pārstāvju pienākumi un tiesības ir noteiktas Darba aizsardzības likumā un uz tā pamata izdotajos Ministru kabineta noteikumos. Turklāt normatīvajos aktos konkrētas profesijas netiek noteiktas kā bīstamas, jo arī vienas profesijas ietvaros darba apstākļi un darba apjoms var būt atšķirīgi. Lai noteiktu, kādi riski pastāv katrā konkrētajā darba vietā, ir jāveic darba vides riska novērtējums. Pēc darba vides risku novērtējuma darba devējs (darba aizsardzības speciālists) nosaka tos kaitīgos darba vides faktorus un īpašos apstākļus, kas apdraud darbinieku drošību un veselību, un sastāda pasākuma plānu, lai šos riskus novērstu. Savukārt darbiniekiem, kuri strādā darbos, kuros ir kaitīgi darba vides faktori vai īpaši apstākļi, ir jāapmeklē darba devēja apmaksātās obligātās veselības pārbaudes, kā arī darba devējam jāveic citi darba aizsardzības pasākumi šo darbinieku drošības un veselības aizsardzībai.

Ņemot vērā iepriekš minēto, kā arī Deklarācijā par Laimdotas Straujumas vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību izvirzītās prioritātes, kuru īstenošanai valdība apņemas: „Turpināt uzlabot uzņēmējdarbības vidi, mazinot administratīvo slogu, nodrošinot Latvijas uzņēmēju un ārvalstu investoru tiesību aizsardzību un pilnveidojot maksātspējas tiesisko regulējumu.”, likumprojekts paredz izslēgt tiesību normas par diferencētu sociālās apdrošināšanas iemaksu likmi darba negadījumu apdrošināšanai (t.i., normas, kuras līdz šim nav ieviestas un šobrīd netiek plānots ieviest). Vienlaikus tiek izslēgts arī likuma pārejas noteikumu 6.punkts, jo pilnvarojums Ministru kabinetam noteikt obligāto sociālās apdrošināšanas iemaksu likmi un tās sadalījumu pa sociālās apdrošināšanas veidiem ir noteikts likumā „Par valsts sociālo apdrošināšanu” (likuma 18.panta otrā daļa).

Likuma pārejas noteikumu 18.punktā ir noteikts pārejas periods grozījumu likuma 14.panta sestajā daļā, kas paredz pabalstu pieprasīšanai par iepriekšējo periodu noteikt īsāku termiņu - 6 mēnešus, līdzšinējo 12 mēnešu vietā, spēkā stāšanās laikā, proti, šī norma stājas spēkā 2016.gada 1.janvārī, lai personas, kurām nākotnē būs tiesības uz apdrošināšanas atlīdzību, varētu rēķināties ar jauno atlīdzības pieprasīšanas termiņu.



Likumprojekta mērķgrupa ir apdrošināšanas atlīdzības sakarā ar nelaiemes gadījumu darbā vai arodslimību saņēmēji (slimības pabalsta, atlīdzības par apgādnieka zaudējumu saņēmēji), kā arī darba devēji un darba ņēmēji.

Atbilstoši VSAA statistikas datiem 2013.gada janvārī - decembrī slimības pabalsta sakarā ar nelaiemes gadījumu darbā vai arodslimību saņēmēju skaits - 2832 personas (apmaksātās darbnespējas lapas B -3410).

Atlīdzības par apgādnieka zaudējumu saņēmēju skaits 2014.gada februārī – 79 personas (vidējais atlīdzības apmērs (200,54 EURO).

Darba ņēmēju skaits 2013.gadā – 967860.

Saskaņā ar VID informāciju, darba devēju skaits, kas snieguši ziņas par darba ņēmējiem par 2013.gada decembri - 78352.

Grozījums likuma 19.panta pirmajā daļā, kas paredz izslēgt prasību, ka darba devējam ir jāapliecina, ka darbinieks pārejošas darbnespējas laikā nav strādājis, mazinās administratīvo slogu gan darba devējiem gan slimības pabalsta pieprasītājiem. Darba devējam nevajadzēs aizpildīt darba ņēmējam iesniegtās darbnespējas lapas B nodaļu „Darba devēja informācija”, savukārt pabalsta pieprasītājam nevajadzēs griezties pie darba devēja, lai saņemtu darbnespējas lapas B apstiprinājumu. Proti, tiklīdz būs noslēgta darbnespējas lapa B, persona varēs to iesniegt apmaksai VSAA. Proti, viņai nevajadzēs vērsties pie darba devēja, lai saņemtu tā apstiprinājumu, ka darbnespējas periodā nav strādājusi. Savukārt, ieviešot elektroniskās darbnespējas lapas (t.i., kad VSAA informāciju par personas pārejošu darbnespēju no NVD saņems elektroniski), slimības pabalsta pieprasītājam būs jāiesniedz tikai iesniegums, kuru viņš varēs iesniegt VSAA arī elektroniski.

LDDK viedoklis par minētajiem likuma grozījumiem bija sekojošs:

LDDK piekrīt Tieslietu ministrijas izteiktajiem iebildumiem attiecībā un darba devēja iespējam konstatēt darbinieka pārejošas darbnespējas periodus.

Likumprojekta anotācijā nav reglamentēta skaidra kārtība - kā darba devēji spēs nodrošināt objektīvu darba laika uzskaiti, ņemot vērā to, ka vairs neapstiprinās darbinieka iesniegtās darbnespējas lapas. Darbiniekam vairs nebūs pienākuma iesniegt darbnespēju apliecinošu dokumentu darba devējam.

Saskaņā ar Darba likuma normām darbnespējas lapa kā dokuments apliecina darbinieka attaisnotu prombūtni. Līdz ar to piekrītam Tieslietu ministrijas argumentam, ka darba devējam

netiek piedāvāta iespēja, kā citādi objektīvi pārlicināties, vai darbinieks darbā nav bijis attaisnojoša iemesla dēļ, nav skaidrs, kā darba devējs spēs konstatēt patiesos darbnespējas periodus. Tāpat nav skaidrs, kāda būs darbnespējas dokumentācijas procedūra gan kontekstā ar Likumprojektu, gan kontekstā ar Ministru kabineta 2014.gada 11.marta noteikumos Nr.134 "Noteikumi par vienoto veselības nozares elektronisko informācijas sistēmu" paredzēto, ka darbnespējas lapas pastāvēs tikai elektroniski informācijas sistēmā, kurai darba devējiem nav piekļuves.

#### 4. 2014.gada 9.janvārī Valsts sekretāru sanāsmē tika izsludināts likumprojekts „Valsts dienesta likums”.

Pamatojums:

Likumprojekts tika sagatavots pamatojoties uz Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcijas 2.1.apakšpunkta 2.variantu un Ministru kabineta 2013.gada 6.februāra rīkojuma Nr.48 „Par Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju” 4.punktu.

Valsts civildienesta likums ir spēkā jau vairāk nekā desmit gadus – kopš 2001.gada 1.janvāra. Šajā laikā ir notikusi gan likuma normu pilnveidošana, gan attīstījusies prakse normu piemērošanā. Valsts pārvaldei ir jābūt konkurētspējīgam darba devējam ne tikai Latvijā, bet arī Eiropas Savienībā. Saskaņā ar K.Demkes un T.Moilanena veikto pētījumu „*Civil Service in the EU of 27: Reform Outcomes and the Future of the Civil Service – Outcomes of a Comparative Survey*” valstu civildienesta reformu tendences šobrīd raksturo šādas *postbirokrātiskā* civildienesta modeļa iezīmes:

- ierēdņu un valsts pārvaldes darbinieku nodarbinātības apstākļu izlīdzināšanās, būtisku lomu piešķirot privātā sektora pieredzei karjeras attīstības un darba samaksas sistēmas veidošanā;
- darba samaksas sistēma tiek saistīta ar darba rezultātiem, plaši lietojot darba izpildes novērtējumu;
- atklāti konkursi uz jebkuru amatu;
- elastība nodarbinātības apstākļos;
- pienākumu deleģēšana tiešajiem vadītājiem.

Valsts pārvaldē šobrīd tiek organizēti atklāti konkursi uz ierēdņu, bet ne darbinieku amatiem, darba samaksas sistēma ir saistīta ar darba izpildi, darba izpilde tiek vērtēta pēc vienotiem

principiem gan ierēdņiem, gan darbiniekiem, kā arī tiek nodrošināta mobilitāte (pārcelšana valsts interesēs).

Ministru kabinets, apstiprinot Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju, ir lēmis par cilvēkresursu attīstības politikas vīziju - efektīva valsts pārvalde, kas darbojas kā vienots darba devējs un nodrošina uz rezultātu orientētu valsts pārvaldību. Tam pamatā ir profesionāli, motivēti un godīgi valsts pārvaldē nodarbinātie. Līdz ar to valsts pārvaldei ir jābūt vienotam darba devējam, tai skaitā novēršot specifiski regulētas nodarbinātības attiecības valsts pārvaldē, kā arī jāpiedāvā pamatnosacījumi personāla profesionālajai pilnveidei un motivācijai. Savukārt 2012.gada 13.februārī ar Ministru kabineta rīkojumu Nr.72 tika apstiprināta „Koncepcija par korupcijas risku samazināšanu valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās”, kur ir paredzēta prasība valsts pārvaldē rīkot atklātus amatu konkursus.

Saskaņā ar Finanšu ministrijas datiem 2013.gada 2.ceturksnī valsts budžeta iestādēs bija nodarbināti 11 437 (19.8%) ierēdņi un 18 545 (32.1%) darbinieki (pārējie nodarbinātie – amatpersonas ar speciālo dienesta pakāpi 12 961 (22.4%), karavīri 4798 (8.3%), pedagogi 3968 (6.9%) u.c.).

Valsts dienesta likumprojekts ir izstrādāts uz Valsts civildienesta likuma bāzes. Turpmāk tiks sniegts skaidrojums tām normām, kas ir iekļautas papildus vai arī kuras ir pilnveidotas salīdzinājumā ar Valsts civildienesta likuma normām:

1. Likumprojekta 3.pants paredz, ka valsts dienestā tiek nodarbināti ierēdņi, tai skaitā augstākā līmeņa ierēdņi, specializētā valsts dienesta ierēdņi un darbinieki. Visiem nodarbinātajiem tiks piemērotas publiski tiesiskās attiecības, t.i. ar darbiniekiem netiks slēgti darba līgumi saskaņā ar Darba likumu.
2. Likumprojekta 4.pantā ir precizēta iestāžu kompetence, tai skaitā, otrās daļas 2.punktā ir precizēts, ka Valsts kanceleja koordinēs ierēdņu un darbinieku attīstības programmu valsts pārvaldē, lai nākotnē varētu piedāvāt kompetenču attīstīšanas iespējas talantīgākajiem ierēdņiem un darbiniekiem, piemēram, līderības, stratēģiskās plānošanas, analītiskās domāšanas u.c. kompetenču attīstīšanu. Valsts kanceleja līdz 2016.gada 1.jūnijam noteiks kārtību, kādā tiek izveidota un darbojas ierēdņu un darbinieku attīstības programma.

Savukārt 4.panta 3.punktā ir noteikts, ka Valsts kanceleja nodrošina augstākā līmeņa ierēdņu atlasīšanu. Tas jau šobrīd ir iekļauts Valsts civildienesta likuma grozījumos, kas 2013.gada 14.novembrī pieņemti Saeimā 2.lasījumā.

3. Likumprojekta 5.pants paredz ieviest mediācijas pakalpojumu dienesta attiecībās, piedāvājot iespēju pusēm rast mierizlīgumu pirmstiesas posmā. Ievērojot šobrīd esošo tiesvedības praksi administratīvajās lietās, ir secināms, ka vairākus jautājumus būtu iespējams risināt valsts pārvaldes ietvaros, netērējot papildu resursus tiesvedības procesā. Likumprojekta pārejas noteikumu 2.punktā ir noteikts, ka Ministru kabinets līdz 2016.gada 1.janvārim izveido Valsts dienesta padomi, nosaka tās funkcijas un darbības kārtību. Plānots, ka Valsts dienesta padomē būs divi patstāvīgie locekļi no Valsts kancelejas, kā arī nepieciešamības gadījumā tiks pieaicināti eksperti no ministrijām un padotības iestādēm.
4. Likumprojekta 6.panta pirmā daļa nosaka iestādes vadītāja atbildību noteikt, kuri amati iestādē ir ierēdņa amati. Tos nebūs nepieciešams saskaņot ar Valsts kanceleju kā tas ir šobrīd, tomēr Valsts kanceleja, veicot amatu klasificēšanu, nodrošinās papildu uzraudzību tam, lai būtu noteikts atbilstošs amata statuss.  
6.panta otrajā daļā ir noteiktas prasības pretendentiem, kuri vēlas pieteikties ierēdņu amatiem. Šīs prasības atbilst Valsts civildienesta likuma 7.pantā minētajām, izņemot 11.punktu, jo valsts dienestā, tai skaitā, amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, ir atšķirīgs disciplinārsodu regulējums – atvaļināšana no dienesta.
5. Likumprojekta 7.panta pirmajā daļā ir noteiktas prasības pretendentiem, kuri vēlas ieņemt darbinieku amatus, izņemot fiziskā un kvalificētā darba veicējus. Plānots, ka pretendentiem ir jābūt Eiropas Savienības pilsoņiem (saskaņā ar pārejas noteikumu 9.punktu šī norma stāsies spēkā 2017.gada 1.janvārī, lai tie darbinieki, kuri šobrīd nav Eiropas Savienības pilsoņi, spētu iegūt kādas dalībvalsts pilsonību), jāpārvalda latviešu valoda (atbilstoši tam līmenim, kas noteikts 2009.gada 7.jūlija Ministru kabineta „Noteikumi par valsts valodas zināšanu apjomu un valsts valodas prasmes pārbaudes kārtību profesionālo un amata pienākumu veikšanai, pastāvīgās uzturēšanās atļaujas saņemšanai un Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja statusa iegūšanai un valsts nodevu par valsts valodas prasmes pārbaudi” noteikumos). Plānots, ka uz darbinieka amatu nevarēs pretendēt persona, kura sasniegusi pensijas vecumu; līdzīgi kā pretendentiem uz ierēdņu amatiem arī pretendentiem uz darbinieku amatiem noteikti
6. Likumprojekta 9.panta pirmā daļa paredz, ka uz ierēdņu un darbinieku amatiem tiek rīkoti atklāti konkursi, kuri tiek publicēti vienuviet – valsts pārvaldes vakanču datu bāzē, kā arī iestāžu mājas lapās. Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcijā ir paredzēts līdz 2016.gadam izveidot centralizētu portālu, kur vienuviet būtu pieejama

informācija par valsts pārvaldē izsludinātajām vakancēm vai nodrošināta saite uz tām, kā arī tiktu nodrošināta iespēja pieteikties konkursam, tai skaitā, iespēja pieteikties pretendentu sarakstā (izvirzīt savu kandidatūru arī citām vakancēm, kas atbilst pretendenta vēlmēm). Pretendentu sarakstu varētu izmantot ikviena valsts tiešās pārvaldes iestāde, lai atbilstoši nepieciešamajām prasmēm un pieredzei atrastu atbilstošu pretendentu.

9.panta piektajā daļā ir paredzēts, ka valsts pārvaldē var rīkot iekšējos konkursus iestādē, resorā un valsts tiešās pārvaldes ietvaros. Šāds mehānisms kalpotu kā iespēja profesionālāko valsts pārvaldes darbinieku motivēšanai un noturēšanai darbā valsts pārvaldē, piedāvājot izaugsmes iespējas. Šādu iespēju piedāvā arī citas Eiropas Savienības dalībvalstis, piemēram, Nīderlande, kur ir paredzēti vairāki iekšējā konkursa posmi pirms ārēja konkursa sludināšanas.

Saskaņā ar pārejas noteikumu 3.punktu Ministru kabinetam līdz 2015.gada 1.oktobrim ir jānosaka iekšējo konkursu rīkošanas kārtība.

7. Likumprojekta 10.panta pirmā daļa nosaka, ka obligāts nosacījums, lai pretendētu uz ierēdņa amatu, ir zināšanu pārbaude (plašāk skat. 2.punktu). Iestādes vadītājiem ir dota rīcības brīvība noteikt arī citus amatus, kuriem būtu nepieciešams veikt šādu pārbaudi.

10.panta astotā daļa paredz mainīt šobrīd Valsts civildienesta likumā noteikto iespēju ikvienam pretendentam apstrīdēt vai pārsūdzēt lēmumu par cita pretendenta iecelšanu amatā. Tiek piedāvāts izmantot darba tiesību normu, kad tiesības apstrīdēt vai pārsūdzēt lēmumu ir tikai tad, ja darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

8. Likumprojekta 11.pantā tiek saglabātas Valsts civildienesta likuma normas, kā arī tas papildināts ar 4.punktu, nosakot, ka atkārtotu pretendentu konkursu rīko arī tad, ja izvēlētais pretendents ir atteicies ieņemt amatu un neviens cits pretendents neatbilst amatam noteiktajām prasībām. Šāda regulējuma nepieciešamība izriet no iestāžu līdzšinējās prakses.
9. Likumprojekta 12.panta otrajā daļā ir paredzēts termiņš iestāžu vadītāja iecelšanai amatā – 7 gadi ar iespēju pagarināt termiņu vēl uz trīs gadiem. Pēc šī termiņa beigām būtu vēlama augstākā līmeņa vadītāju pārceļšana citā amatā, ja persona to atbalsta. Šāds termiņš ir noteikts arī, piemēram, Nīderlandes valsts dienestā. Gadījumā, ja iestādes vadītājs tiek atbrīvots no amata, tad būtu izmaksājama kompensācija un tas

būtu nosakāms Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā.

10. Likumprojekta 15.panta otrā daļa nosaka pārbaudes novērtējuma sekas. Turpmāk netiek plānots piešķirt ierēdņa statusu. Iestādes informāciju par to, vai persona ir ieņēmusi ierēdņa amatu noskaidros no izsniegtās izziņas vai arī sazinoties ar iestādi, kurā persona bija nodarbināta.
11. Likumprojekta 18.panta otrajā daļā ir integrēta norma, kas jau šobrīd tiek iekļauta darbinieku darba līgumos - darbiniekam ir tiesības nodibināt dienesta vai darba attiecības ar citu darba devēju, ja darba devēji tam devuši rakstveida atļauju.
12. Likumprojekta 20.pants paredz profesionālās attīstības pasākumus, sākotnēji tos nodrošinot vismaz 2 mērķgrupām – jaunajiem ierēdņiem un darbiniekiem, un augstākā līmeņa vadītājiem. Tādējādi pamazām tiktu atjaunots Valsts administrācijas skolas mācību piedāvājums. Savukārt, lai motivētu un noturētu profesionālākos un talantīgākos darbiniekus valsts pārvaldē, Valsts kanceleja koordinēs ierēdņu un darbinieku attīstības programmu valsts pārvaldē (piemēram, līdzīgi kā 2013.gadā īstenotais talantu vadības pilotprojekts „Līderis rada attīstību komandā”). Nākotnē šāda ideja būtu paplašināma, neaprobežojoties tikai ar mācībām, bet piedāvājot arī pārcelšanas iespējas u.c. pasākumus.
13. Ievērojot to, ka likumprojekts attieksies arī uz darbiniekiem un prombūtnes laikā vienu personu var aizvietot vairākas personas, likumprojekta 22.panta otrajā daļā ir noteikts, ka ierēdnim raksturīgos pienākumus drīkst veikt tikai ierēdnis.
14. Likumprojekta 23.pantā, kur ir noteiktas ierēdņa tiesības, svītrotā norma par tiesībām uz pastāvīgu civildienestu. Ņemts vērā 2010.gada 13.novembra Augstākās tiesas spriedums lietā Nr.A42924209, kur Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments ir atzinis, ka „ierēdņa pārcelšana citā amatā veicama tikai, ja tas ir valsts interesēs. (...)Tādējādi ierēdnis valsts civildienestā nonāk konkrētā amatā, un viņam nav no dienesta organizācijas sistēmas automātiski izrietošu tiesību pāriet citos civildienesta amatos, vēl jo vairāk citā iestādē”. Tāpat ir svītrotā deklaratīva norma, kas nosaka, ka ierēdnim ir tiesības pieteikties uz vakantajiem ierēdņu amatiem, jo tās pastāv *per se*. Savukārt ierēdņa tiesības piedalīties mācību programmās likumprojektā vairāk uzsvērtas kā pienākums (20.panta pirmā daļa), nevis tiesības.  
Kā arī, ievērojot Satversmē garantētās tiesības ikvienam apvienoties biedrībās, kā arī darba tiesību normas šajā jomā, arī valsts dienestā ierēdnim un darbiniekam tiek

garantētas tiesības aizstāvēt savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses tieši vai ar ierēdņu un darbinieku pārstāvju starpniecību. Ierēdņu un darbinieku pārstāvji ir arodbiedrība vai pilnvaroti pārstāvji.

15. Ievērojot to, ka iestādes vadītāji bieži vien tiek iecelti amatā, nenosakot pārbaudes laiku, likumprojekta 25.panta otrā daļa paredz, ka iestādes vadītāja darba izpildi pēc iecelšanas amatā novērtē ne vēlāk kā pēc gada. Tādējādi jau pēc gada būs iespējams pirmo reizi novērtēt iestādes vadītāja darba izpildi un sniegt atgriezenisko saiti.

16. Lai nodrošinātu labu pārvaldību, kā arī motivētu un noturētu profesionāļus darbā valsts pārvaldē, likumprojekta 26.pants paredz paplašināt mobilitātes iespējas gan valsts pārvaldē, tai skaitā arī starp ierēdņu un darbinieku amatiem, kā arī uz un no pašvaldībām un privātā sektora. Saskaņā ar pārejas noteikumu 7.punktu Ministru kabinetam līdz 2016.gada 1.jūnijam jānosaka kārtība par pārcelšanu amatā pašvaldības vai privātā sektora iestādē, kur plašāk tiks atrunāti nosacījumi, piemēram, termiņi, vienošanās forma u.c.

17. Likumprojekta 29.panta pirmajā daļā ir svītrotā norma, ka ierēdnis uzskatāms par atbrīvotu, skaitot no atstādināšanas dienas. Šāds apsvērums balstās praksē, kad iestāde atstādināšanas periodā ir veikusi samaksu par darbinieka vai ierēdņa darbnespēju.

29.panta ceturtajā daļā svītrotā norma par speciālo piemaksu saglabāšanu, jo tās ir saistītas ar amata pienākumu veikšanu un nebūtu maksājamas laikā, kad amata pienākumi netiek veikti.

18. Likumprojekta 31.pants paredz gadījumus, kad tiek izbeigtas dienesta attiecības, tai skaitā, „e” apakšpunkts - ja darba izpildes rezultāta kritēriju (mērķu un amata pienākumu izpilde) vērtējums ir neapmierinošs; „i” apakšpunkts tiek papildināts ar iespēju atbrīvot ierēdni vai darbinieku arī tādā gadījumā, ja pārejošas darbnespējas dēļ nav pildījis amata pienākumus sešus mēnešus viena gada periodā, tādējādi izvairoties no ļaunprātīgas normas par četrus mēnešus prombūtni izmantošanas, kad ierēdnis, piemēram, atrodas prombūtnē nepilnus četrus mēnešus un pēc pāris darba dienām atkal izmanto šādu iespēju.

Balstoties uz līdzšinējiem grozījumiem Valsts civildienesta likumā, kad tika paplašināts to gadījumu loks, kad iestāžu vadītāju atbrīvošanai nav nepieciešams Ministru kabineta lēmums, likumprojekta izstrādes darba grupa izvērtēja vēl citus gadījumus un lēma, ka šāds regulējums būtu attiecināms arī uz citiem apakšpunktiem. Līdz ar to likumprojekta 31.panta otrajā daļā ir

izteikta, nosakot tos gadījumus, kuros, lemjot par iestāžu vadītāju atbrīvošanu, nepieciešams Ministru kabineta lēmums - ja dienesta attiecības tiek izbeigtas sakarā ar pārbaudes neizturēšanu, sakarā ar neatbilstību ieņemamam amatam, sakarā ar to, ka darba izpildes vērtējuma rezultāta kritēriji ir neapmierinoši, sakarā ar neatbilstību ierēdņa vai darbinieka obligātajām prasībām, atbrīvošanu no ierēdņa vai darbinieka amata piemērojot kā disciplinārsodu un sakarā ar tiesas spriedumu krimināllietā.

Lai noteiktu skaidrus kritērijus valsts dienesta attiecību izbeigšanai ierēdņu un darbinieku skaita samazināšanas gadījumā vai amata likvidēšanas gadījumā, likumprojekta 31.pants ir papildināts ar trešo daļu. Šī norma ir izmantota no Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteiktā regulējuma, kas bija spēkā līdz 2013.gadam.

Likumprojekta 31.panta ceturtajā daļā ir iekļauta norma, kas ir atzīta tiesvedības praksē - pārejošas darbnespējas laikā iestāde var izdot uzteikumu par valsts dienesta attiecību izbeigšanu un var izbeigt valsts dienesta attiecības. Savukārt piektajā daļā ir noteikts termiņš, kādā ierēdnis vai darbinieks ir jābrīdina par dienesta attiecību izbeigšanu, t.i., vismaz divas nedēļas iepriekš. Šobrīd šāds regulējums nav noteikts.

Likumprojekta 31.panta sestajā daļā ir iekļauta norma, ko ir atzinis Augstākās tiesas Senāts 2010. gada 28. septembra spriedumā lietā Nr. SKA-632/2010 un 2010. gada 7. oktobra spriedumā lietā Nr. SKA-620/2010, ka „arodbiedrībām nav tiesību aizkavēt valsts darbību publisko tiesību jomā”.

20. Lai nodrošinātu pakāpenisku dienesta tiesisko attiecību ieviešanu, likumprojekta pārejas noteikumu 8.punktā ir noteikts, ka valsts dienesta attiecības tiek ieviestas divu gadu laikā no šā likuma spēkā stāšanās dienas. Iestādes vadītājs vienu mēnesi iepriekš brīdina darbinieku par darba tiesisko attiecību izbeigšanu un dienesta tiesisko attiecību nodibināšanu. Ja darbinieks pēc paziņojuma saņemšanas nepiekrīt nodibināt dienesta tiesiskās attiecības, iestādes vadītājs izbeidz darba tiesiskās attiecības.

Lai nodrošinātu valsts dienesta darbības nepārtrauktību, likumprojekta pārejas noteikumu 10.punkts nosaka, ka iestāžu vadītāju darbības termiņš tiek pagarināts atbilstoši likumprojekta 12.panta otrajā daļā noteiktajam termiņam no tā brīža, kad persona iecelta iestādes vadītāja amatā vai ticis pagarināts termiņš saskaņā ar Valsts civildienesta likumu. Vienlaicīgi tiek nodrošināta iespēja iestādes vadītājam nepiekrīt termiņa pagarinājumam, tādējādi dienesta attiecības izbeidzot termiņā, kas bija noteikts līdz šā likumprojekta stāšanās spēkā brīdim.

LDDK viedoklis par Valsts kancelejas sagatavoto likumprojektu bija sekojošs:



1. Izteikt Likumprojekta 1.pantu sekojošā redakcijā:

1.pants Likuma mērķis

Šā likuma mērķis ir noteikt valstij lojāla, profesionālā, politiski neitrāla, uz rezultātu orientēta valsts dienesta tiesisko statusu, kas nodrošina tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu valsts pārvaldes darbību.

Pamatojums: savā profesionālajā darbībā valsts dienesta ierēdņiem un darbiniekiem prioritāri ir jābūt lojāliem pret valsti. Izejot no iepriekš minētā lojalitāte pret valsts pārvaldes institūtu - valdību ir izrietoša. Piedāvātā Likumprojekta 1.pantā tiek noteikts tā mērķis - „*Šā likuma mērķis ir noteikt likumīgai valdībai lojāla, profesionāla, politiski neitrāla valsts dienesta tiesisko statusu, kas nodrošina tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu valsts pārvaldes darbību*”. Savukārt Deklarācijā par Laimdotas Straujumas vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību ir iekļauta sekojoša tēze - „Turpināsim veidot nelielu, profesionālu, efektīvu, uz rezultātu orientētu valsts pārvaldi, tai skaitā uzlabosim e-pārvaldību valstī.” Uzskatām, ka minētā tēze ir iekļaujama arī Likumprojekta 1.pantā.

2. Izteikt Likumprojekta 6.panta otrās daļas 2.punktu sekojošā redakcijā:

„2) kura pārvalda latviešu valodu tādā apjomā, kāds nepieciešams viņa profesionālo un amata pienākumu veikšanai.”

Pamatojums: minēto Likumprojekta normu ir nepieciešams precizēt atbilstoši Valsts valodas likuma 6.panta pirmās daļas prasībām.

3. Izteikt Likumprojekta 7.panta pirmās daļas 2.punktu sekojošā redakcijā:

„2) kura pārvalda latviešu valodu tādā apjomā, kāds nepieciešams viņa profesionālo un amata pienākumu veikšanai.”

Pamatojums: minēto Likumprojekta normu ir nepieciešams precizēt atbilstoši Valsts valodas likuma 6.panta pirmās daļas prasībām.

4. Izslēgt Likumprojekta 24.panta pirmo daļu.

Pamatojums: veidot politisku karjeru, ieņemot vēlētus amatus vai strādāt valsts dienestā ir katra indivīda personiskās karjeras attīstības jautājums. Paredzēt atsevišķas privilēģijas valsts dienesta ierēdņiem vai darbiniekiem, gadījumā, ja viņi ir ieņēmuši vēlētus amatus, nav tiesiska pamata.

5. Likumprojekta 25.panta otrajā daļā tekstu „ne retāk kā reizi divos gados” aizstāt ar tekstu „katru gadu”.

Pamatojums: ir nepieciešama Likumprojekta 25.panta pirmās un otrās daļas normu sinhronizācija.

6. Ir nepieciešams precizēt Likumprojekta 26.panta desmito daļu un Pārejas noteikumu 7. punktu un tajā lietoto terminu „privātā sektora iestādē”, jo no pašreizējās redakcijas nav saprotams kādā veidā likumīgi būtu iespējams pārcelt valsts dienesta ierēdņi vai darbinieku uz privāto sektoru un vai tas vispār ir juridiski iespējams, ņemot vērā, ka privātās iestādes vai komercsabiedrības pieder privāto tiesību subjektiem, nevis valstij.

Uz šī ziņojuma sagatavošanas brīdi likumprojekts tika skatīts Saeimas Valsts pārvaldes un pašvaldības komisijas izveidotajā darba grupā.

#### 5. 2015.gada 1.janvārī stājās spēkā Saeimas pieņemtie grozījumi Darba likumā.

Pamatojums:

Grozījumi tika izstrādāti, lai pilnveidotu darba tiesisko attiecību regulējumu, ņemot vērā gan sociālo partneru (darba devēju un darbinieku intereses pārstāvošo) organizāciju priekšlikumus, gan arī tiesu prakses un doktrīnas atziņas.

Saeimā iesniegtais Likumprojekts bija nepieciešams, lai pilnveidotu esošo regulējumu un ieviestu jaunu regulējumu atsevišķās jomās. Likumprojektā paredzēts:

1. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **32.panta trešajā daļā**, papildinot darba sludinājumā ietveramo informāciju ar juridiskās personas un personāla atlases uzņēmuma reģistrācijas numuru, lai ļautu precīzāk identificēt juridisko personu vai personāla atlases uzņēmumu, kas paziņo par brīvajām darbavietām.

Tāpat arī paredzēts papildināt pantu ar divpadsmito daļu, kas paredz, ka darba devējs nepielaiž darbinieku pie darba, ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums, ar mērķi garantēt paša darbinieka un citu personu drošību darba vietā. Šie grozījumi paši par sevi neuzliek darba devējam par pienākumu izbeigt darba tiesiskās attiecības, lai gan šādas tiesības darba devējam ir atbilstoši 101.panta pirmās daļas 7.punktam. Tomēr šis grozījums neizslēdz darba devēja un darbinieka tiesību vienoties par darbinieka nodarbināšanu citā darbā. Tāpat jāņem vērā, ka laika periods, kamēr faktiski turpinās darba tiesiskās attiecības, bet darbinieks netiek pielaists pie darba grozījumā minētā iemesla dēļ, ir uzskatāms par dīkstāvi Darba likuma izpratnē un par šo periodu darbiniekam ir tiesības saņemt Darba likuma 74.pantā noteikto atlīdzību.

2. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likumā, izslēdzot **44.panta trešo daļu**. Turpmāk specifiskos jautājumus par kapitālsabiedrības valdes locekļu nodarbināšanu reglamentēs Komerclikums.

3. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **45.pantā**, pagarinot maksimālo terminētā darba līguma termiņu no trim uz pieciem gadiem.

Priekšlikuma izstrādāšanas nepieciešamību paredz ar Ministru kabineta 2013.gada 24.aprīļa rīkojumu Nr.165 „Par Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plānu 2013.-2014.gadam” apstiprinātā plāna 8.1.punkts.

Viens no *Doing Business* rādītājiem, kas tiek vērtēts, ir iespējas noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku. Saskaņā ar Darba likuma 45.panta pirmo daļu, uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par 3 gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus).

Minētā pasākuma ieviešanas rezultātā iespējams izlīdzināt darbaspēka izmaksas Latvijā, salīdzinoši ar kaimiņvalstīm (Lietuvā, Igaunijā, Somijā, Krievijā un Baltkrievijā maksimālais līguma termiņš ir 5 gadi), kā arī uzlabot Latvijas rādītāju *Doing Business* indeksā pie citiem nemainīgiem rādītājiem.

Vienlaikus likumprojekts paredz no 30 uz 60 dienām pagarināt laikposmu no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai, kura laikā jauna darba līguma noslēgšana ar to pašu darba devēju ir uzskatāma par darba līguma termiņa pagarināšanu. Šis priekšlikums tiek piedāvāts, lai līdzsvarotu maksimālā terminētā darba līguma termiņa pagarināšanu no trīs uz pieciem gadiem. Šī priekšlikuma mērķis ir mazināt negodprātīgas terminēto darba līgumu slēgšanas iespējas no darba devēja puses. 60 dienu termiņš ir pietiekami liels, lai atturētu darba devēju no sekojošu terminētu darba līgumu noslēgšanas gadījumos, kad darba devējam ir nepieciešams nodarbināt darbinieku pastāvīgā darbā.

Šiem grozījumiem ir noteikts pārejas laika regulējums, paredzot, ka darba līgumu uz noteiktu laiku, kas noslēgti līdz 2014.gada 1.aprīlim, termiņu var pagarināt, ievērojot šā likuma 45.panta pirmās daļas noteikumus par darba līguma termiņa pagarināšanu, kas ir spēkā no 2014.gada 1.aprīļa, taču kopējais šāda darba līguma termiņš jebkurā gadījumā nedrīkst pārsniegt piecus gadus. Tas nozīmē, ka gadījumā, ja darba devējs vēlēsies noslēgt jaunu darba līgumu uz noteiktu laiku, tad viņam jāņem vērā, ka par darba līguma termiņa pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana, ja laikposmā no iepriekšējā darba līguma līdz jaunajam darba līgumam darba tiesiskās

attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 60 dienām, iepretim iepriekšējam regulējumam par 30 dienu termiņu. Šāds regulējums nodrošinās to, ka darba līguma termiņš uz noteiktu laiku jebkurā gadījumā nepārsniegs piecus gadus un novērsīs iespējamo normas ļaunprātīgu izmantošanu, izslēdzot iespēju dažādas likuma interpretācijas rezultātā noteikt par pieciem gadiem ilgāku darba līguma termiņu.

4. Likumprojekts paredz papildināt **58.pantu ar sesto daļu**, kas noteic darba devēja pienākumu izsniegt darbiniekam rakstveida dokumentu, ar kuru darbinieks ir atstādināts no darba.
5. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **61.panta otrajā daļā**, paredzot, ka Ministru kabinetam tiek dots deleģējums noteikt minimālās mēneša darba algas apmēru normāla darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanas noteikumus, jo minimālās stundas tarifa likmes apmērs ir atkarīgs no darba laika kalendāra, kas katru gadu mainās. Līdz ar to racionāli ir izveidot aprēķina formulas un iekļaut tās Ministru kabineta noteikumos. Turpmāk tad nevajadzēs grozīt Ministru kabineta noteikumus arī tādā gadījumā, ja minimālā mēneša darba alga netiek izmainīta nākamajā gadā (Ministru kabinets pieņem lēmumu par minimālās mēneša darba algas saglabāšanu nākamajam periodam iepriekšējā apmērā) un šī norma tiks saskaņota ar Ministru kabineta 2011.gada 17.maija noteikumiem Nr.390 „Minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtība”.  
Šīs normas spēkā stāšanās datums ir 2014.gada 1.jūlijā.
6. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likumā, papildinot **62.panta trešo daļu** ar vārdiem „bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam.”. Grozījumi paredz, ka īpaša aizsardzība darbiniecei, kura baro bērnu ar krūti tiktu ierobežota laikā, proti, līdz bērna divu gadu vecumam. Šādi ierobežojumi laikā tiktu attiecināti uz situācijām, kas nav saistītas ar nepieciešamību nodrošināt personas darba aizsardzību vai arī mātes un bērna veselību. Tādejādi tiktu ievērots samērīguma princips starp darba devēja un darbinieka interesēm.
7. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likumā, papildinot **69.panta ceturto daļu** un noteikt elastīgāku samaksas par atvaļinājuma laiku regulējumu. Priekšlikums paredz iespēju pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma atkāpties no pašreiz likumā noteiktā pienākuma izmaksāt „atvaļinājuma naudu” un darba samaksu par līdz atvaļinājumam nostrādāto laiku ne vēlāk kā dienu pirms atvaļinājuma sākuma, un izmaksāt šo samaksu citā laikā, kas nav vēlāks par tuvāko darba samaksas izmaksas laiku. Šis

priekšlikums no vienas puses radīs iespēju atteikties no „atvaļinājuma naudas” aprēķināšanas un izmaksas katreiz, kad darbinieks izmanto atvaļinājumu (neatkarīgi no atvaļinājuma ilguma). No otras puses, tas neatstās nelabvēlīgu iespaidu uz darbinieku esošajām tiesībām, jo darbiniekiem, kuri vēlēties saņemt „atvaļinājuma naudu” pirms atvaļinājuma sākuma tas tiks nodrošināts kā līdz šim, ja vien pats darbinieks neizteiks vēlmi saņemt šo maksājumu citā laikā. Turklāt arī gadījumos, kad darbinieki piekritīs vēlākai „atvaļinājuma naudas” izmaksai, izmaksas laika atlikšana ir ierobežota ar Darba likumā (ne retāk kā divas reizes mēnesī) vai darba līgumā (iespēja vienoties par vienu reizi mēnesī) noteikto darba samaksas izmaksas laiku.

8. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **74.pantā**, ierobežojot apmaksāto atpūtas dienu skaitu, kas darbiniekam, kurš ir asins donors, pienākas pēc katras asins nodošanas reizes.

Lai veicinātu sabiedrībai nepieciešamo asins donoru kustību, Darba likums paredz darba devējam pienākumu izmaksāt vidējo izpeļņu par laiku, kad darbinieks ārstniecības iestādē nodod asinis, un piešķirt apmaksātu atpūtas dienu pēc katras šādas asins nodošanas reizes. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, šo atpūtas dienu var piešķirt citā laikā (piemēram, pievienot ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam).

Asinis vīriešiem atļauts nodot ne vairāk kā 5 reizes gadā, bet sievietēm – ne vairāk kā 3 - 4 reizes gadā. Asins donoriem pielīdzināti ir arī asins komponentu (plazma, trombocīti un eritrocīti) donori. Asins komponentus ir atļauts nodot līdz pat 24 reizēm gadā (trombocītaferēze). Rezultātā darbinieks, kurš vienlaicīgi ir gan asins, gan asins komponentu donors, var iegūt tiesības uz vairāk nekā trīs nedēļu ilgu apmaksātu atpūtu, tādējādi radot būtiskus izdevumus darba devējam. Turklāt darba devējam izdevumus var radīt ne tikai apmaksājamās atpūtas dienas, bet arī nepieciešamība aizstāt promesošu darbinieku (piemēram, virsstundas vai piemaksas par papildu darbu citiem darbiniekiem).

Lai nodrošinātu, ka darba devējiem uzliktais sociāli atbildīgais pienākums atbalstīt asins donoru kustību nerada viņiem pārmērīgus izdevumus, likumprojekts nosaka, ka darba devējam ir pienākums apmaksāt asins vai asins komponentu donoram ne vairāk kā piecas papildu atpūtas dienas kalendārā gada laikā. Darba līgumā vai darba koplīgumā var noteikt arī lielāku apmaksāto atpūtas dienu skaitu. Šis grozījums paredz izmaiņas tikai saistībā ar apmaksājamo dienu skaita ierobežošanu, taču atpūtas dienu skaits kā

tāds mazināts netiek un tiek saglabāts iepriekšējais princips, ka pēc katras šādas dienas pienākas atpūtas diena.

Ir paredzēts, ka konkrēti šī norma stājas spēkā ar 2015.gada 1.janvāri.

Likumprojekts paredz arī izslēgt dalību tiesas sēdē kā piesēdētājam no attaisnoto darba kavējumu uzskaitījuma, ņemot vērā to, ka tiesu piesēdētāju institūts Latvijā ir likvidēts.

9. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **75.pantā**, izsakot to jaunā redakcijā, lai Darba likumā noteiktā vidējās izpēšanas aprēķina kārtība tiktu saskaņota ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā ietverto regulējumu un nodrošinātu vienvērtīgu vidējās izpēšanas aprēķināšanu neatkarīgi no personas tiesiskā statusa.
  10. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **80.pantā**, lai precizētu tiesisko regulējumu saistībā ar ieturējumu izdarīšanu no darbinieka darba samaksas, kā arī mazinātu kolīzijas un praktiskās piemērošanas problēmas ar Civilprocesa likumā ietverto regulējumu. Priekšlikums paredz precīzi noteikt, ka ieturējumu izmaksas ierobežojums – ne vairāk kā 20 procentu no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba samaksas – attiecas uz ieturējumiem, lai atlīdzinātu darba devējam radušos zaudējumus (Darba likuma 79.pants). Proti, šis regulējums neattiecas uz gadījumiem, kad darba devējs veic ieturējumus, pamatojoties uz izpilddokumentiem, kad izdarāmo ieturējumu apmēru no darba samaksas nosaka atbilstoši Civilprocesa likumam. Regulējums Civilprocesa likuma 594.pantā netiek grozīts un tas paredz, ka no parādniekam izmaksājamās darba samaksas un tai pielīdzinātajiem maksājumiem ieturējumus pēc izpildu dokumentiem izdara līdz piedzenamā parāda dzēšanai:
    - uzturlīdzekļu piedziņas lietās nepilngadīgu bērnu uzturam vai Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas labā — saglabājot parādniekam darba samaksu un tai pielīdzinātos maksājumus 50 procentu apmērā no minimālās mēneša darba algas;
    - piedzenot uzturlīdzekļus, atlīdzinot zaudējumus sakarā ar personisku aizskārumu, kura rezultātā radies sakropļojums vai cits veselības bojājums vai iestājusies personas nāve, vai atlīdzinot zaudējumu, kas nodarīts, izdarot noziegumu, — 50 procentus
    - pārējos piedziņu veidos, ja likumā nav noteikts citādi, — 30 procentus.
- Ja piedziņa uz darba samaksu tiek vērsta pēc vairākiem izpildu dokumentiem, darbiniekam katrā gadījumā jā saglabā darba samaksa un tai pielīdzinātie maksājumi 50

procentu apmērā, izņemot piedziņas lietās nepilngadīgu bērnu uzturam vai Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas labā.

Atbilstoši Civilprocesa likumā ietvertajam principam ieturējumu apmēru no darba samaksas un tai pielīdzinātajiem maksājumiem aprēķina no summas, kas parādniekam jāsaņem pēc nodokļu samaksas.

11. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **90.pantā**, pagarinot noilguma termiņu piezīmes vai rājiena izteikšanai darbiniekam no sešiem mēnešiem uz 12 mēnešiem. Tā kā par attaisnojošu iemeslu ir izskatāma arī prombūtne no darba, kura var būt ilgāka par sešiem mēnešiem (piemēram, pārejoša darba nespēja, grūtniecības, dzemdību atvaļinājums), rodas situācijas, kad darbinieku disciplināra sodīšana pārkāpuma gadījumā ir tiesiski neiespējama. Lai samazinātu gadījumu skaitu, kad darbinieka attaisnota prombūtne no darba ļauj viņam izvairīties no disciplināratbildības, priekšlikums paredz pagarināt noilguma termiņu piezīmes vai rājiena izteikšanai. Vienlaikus, ievērojot nepieciešamību nodrošināt tiesiskās noteiktības ievērošanu, termiņš netiek pagarināts uz visu attaisnotās prombūtnes laiku, bet uz 12 mēnešiem. Savukārt pārejas noteikumos ir paredzēts, ka par pārkāpumu, kas izdarīts līdz 2014.gada 1.aprīlim darbiniekam piezīmi vai rājienu izsaka ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku, kā arī laiku, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Likumprojekts arī paredz noteikt jaunu pienākumu darba devējam darbinieka disciplināras sodīšanas gadījumā izsniegt darbiniekam rakstveida dokumentu, ar kuru darbiniekam ir izteikta rakstveida piezīme vai rājienš. Šāds pienākums ir nepieciešams, lai darbinieks būtu informēts par izdarītā pārkāpuma būtību, pamatojumu disciplināratbildībai un viņam piemēroto sodu un nepieciešamības gadījumā varētu efektīvi īstenot savu tiesību aizsardzību.

Lai samērotu darbinieka tiesības aizstāvēt savas tiesības un nepieciešamību nodrošināt tiesisko noteiktību, kā arī ņemot vērā likumprojektā paredzēto pienākumu darba devējam izsniegt darbiniekam dokumentu, ar kuru darbiniekam ir izteikta rakstveida piezīme vai rājienš, likumprojekts paredz saīsināt termiņu darbinieka tiesībām prasīt piezīmes vai rājiena atcelšanu no viena gada līdz vienam mēnesim līdzīgi kā tas ir gadījumā ar uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Likuma pārejas noteikumos šai normai noteikts pārejas periods - tiesības darbiniekam prasīt piezīmes vai rājiena, kas

izteikts līdz 2014.gada 1.aprīlim, atcelšanu gada laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas.

Likumprojekta norma neparedz mainīt vispārējo noilguma termiņu piezīmes vai rājiena izteikšanai, kas ir viens mēnesis no pārkāpuma atklāšanas dienas. Piedāvātie grozījumi attiecas uz tiem gadījumiem, kas ir saistīti ar darbinieka ilgstošu prombūtni no darba vai kad pārkāpumi tiek atklāti, veicot iekšējās vai ārējās periodiskās darbības pārbaudes (audits, revīzija, inspicēšana u.c.), un no to izdarīšanas ir pagājuši vairāk kā seši mēneši. Daudzas no minētājām pārbaudēm ir saistītas ar darba devēja (komersanta) saimniecisko darbību, kas tiek organizēta un attiecīgi pārbaudīta ar viena gada pārskata termiņu (saimnieciskās darbības gads). Normā noteiktā galējā noilguma termiņa pagarināšana ļaus arī šādu pārbaudžu rezultātā konstatēto pārkāpumu rezultātā izvērtēt darbinieku iespējamo disciplināratbildību.

12. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likumā, papildinot **101.panta pirmās daļas 11.punktu**. Grozījums paredz precizēt esošo regulējumu, paredzot, ka sešu mēnešu vai viena gada (trīs gadu laikā) pārejošas darbnespējas laikā neskaita tādu darbnespējas laiku, kuras iemesls ir nelaiimes gadījums darbā vai arodslimība tikai tad, ja tās cēlonis ir saistīts ar darba vides faktoru iedarbības rezultātu. Tādējādi tas netiktu attiecināts uz gadījumiem, kad darbinieks pats ar savu uzvedību, piemēram, lietojot alkoholu, ir radījis iemeslu pārejošai darbnespējai.
13. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **106.panta ceturtajā daļā**, aizstājot skaitli „45” ar skaitli „30”, tādējādi saīsinot laiku, kurā darba devējs, kas paredzējis veikt kolektīvo atlaišanu, par to paziņo Nodarbinātības valsts aģentūrai un pašvaldībai, kuras administratīvajā teritorijā uzņēmums atrodas. Likumprojekts paredz arī veikt grozījumu Darba likumā, aizstājot **107.panta pirmajā daļā** skaitli „45” ar skaitli „30”, saīsinot laiku, kurā pēc paziņojuma iesniegšanas Nodarbinātības valsts aģentūrai darba devējs var uzsākt kolektīvo atlaišanu.

Abi šie grozījumi ir saistīti ar Eiropas Savienības tiesas sniegtajām interpretācijām par Padomes direktīvas 98/59 par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu normu piemērošanu lietā C-44/08. Proti, Eiropas Savienības tiesa noteica, ka kolektīvās atlaišanas gadījumā darba devējs drīkst uzteikt darba līgumus darbiniekiem tikai pēc tam, kad ir pagājis termiņš, kurā valsts iestāde (Latvijas gadījumā Nodarbinātības valsts aģentūra) ir veikusi nepieciešamos pasākumus, lai plānotu kolektīvās atlaišanas izraisīto seku risinājumu. Tā kā līdz šim Latvijā valdīja prakse un



interpretācijas, kad paziņošanas pienākuma termiņš (45 dienas) var ietvert arī viena mēneša uzteikuma termiņu, tad minētais Eiropas Savienības tiesas spriedums šo praksi maina. Līdz ar to kopējais darba attiecību izbeigšanas termiņš kolektīvās atlaišanas gadījumā sastāda 75 dienas. Tā kā kolektīvā atlaišana pamatā tiek veikta uzņēmumos, kuri sastopas ar ekonomiskām grūtībām, tik ilgs termiņš var uzņēmuma grūtības tikai padziļināt un novest pie vēl nelabvēlīgākām sekām uzņēmumam un tā darbiniekiem. Līdz ar to likumprojekts paredz samazināt paziņošanas termiņu Nodarbinātības valsts aģentūrai un pašvaldībai, kuras administratīvajā teritorijā uzņēmums atrodas līdz minimālajam pieļaujamajam atbilstoši Padomes direktīvas 98/59 par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu normu piemērošanu 4.panta 1.punktam.

14. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **109.panta pirmajā daļā**. Grozījumi paredz, ka īpaša aizsardzība darbiniecei, kura baro bērnu ar krūti tiktu ierobežota laikā, proti, līdz bērna divu gadu vecumam. Šādi ierobežojumi laikā tiktu attiecināti uz situācijām, kas nav saistītas ar nepieciešamību nodrošināt personas darba aizsardzību vai arī mātes un bērna veselību. Tādejādi tiktu ievērots samērīguma princips starp darba devēja un darbinieka interesēm.
15. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likumā, papildinot **likumu ar 112.<sup>1</sup> pantu**, kas regulē jautājumu par uzteikuma paziņošanu adresātam. Īpaša uzmanība pievērsta paziņošanai ar pasta starpniecību un elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu. Priekšlikums paredz līdzīgu regulējuma kāds ietverts Administratīvajā procesa likumā un Paziņošanas likumā. Šis grozījums fiksē prezumpciju, ka uzteikums ir uzskatāms par saņemtu septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā, un otrajā darba dienā pēc tā nosūtīšanas, ja uzteikums nosūtīts ar elektroniskā pasta starpniecību, izmantojot drošu elektronisko parakstu. Līdzīgs risinājums attiecībā pret informācijas sniegšanu ar elektroniskā pasta starpniecību, izmantojot drošu elektronisko parakstu, var tikt izmantots arī citos gadījumos, piemēram, izsniedzot darbiniekam dokumentu, ar kuru darbiniekam izteikta piezīme vai rājiens.
16. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **115.pantā**, nosakot jaunu darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu situācijās, kad normatīvajos aktos tiek noteikti īpaša rakstura nodarbināšanas aizliegumi.  
Priekšlikums paredz darba devējam pienākumu izbeigt darba attiecības ar darbinieku, ja darbinieka nodarbināšana atbilstoši likumam noteiktos darbos ir aizliegta. Šādi

aizliegumi, piemēram, ir noteikti Bērnu tiesību aizsardzības likuma 72.panta trešajā daļā, kurā ir noteikti aizliegumi par bērnu aprūpes, izglītības, veselības aprūpes un citu tādu iestāžu vadītājiem un darbiniekiem, kurās uzturas bērni, strādāt personām, kuras pieļāvušas bērnu tiesību pārkāpumus vai ir sodītas par atsevišķiem noziedzīgiem nodarījumiem.

Šis regulējums attieksies arī uz situācijām, kad darba attiecību nodibināšanas laikā darba devēja rīcībā nebija informācijas, ka uz darbinieku attiecas nodarbināšanas aizliegums, bet šī informācija nonāk darba devēja rīcībā darba attiecību pastāvēšanas laikā.

Vienlaikus priekšlikums paredz pienākumu darba devējam vērtēt darbinieka, kura turpmāka nodarbināšana ir aizliegta, nodarbināšanas iespējas citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Priekšlikumā paredzētā darba attiecību izbeigšana nav darba devēja uzteikums, un uz to neattiecas Darba likumā noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība.

17. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **136.pantā**, nosakot izmaiņas virsstundu uzskaites kārtībā un nedaudz samazinot kopējo pieļaujamo virsstundu limitu. Šāds priekšlikums ir izstrādāts, pamatojoties uz Eiropas Komisijas ziņojumā par Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem pārņemšanu Eiropas Savienības dalībvalstīs konstatēto, ka pašreizējā likuma norma nenodrošina precīzu Darba laika direktīvas 6.panta b) punkta pārņemšanu. Pašreizējā 136.panta piektajā daļā noteiktā virsstundu uzskaites kārtība, kurā netiek ņemts vērā laiks, kuru darbinieks pavada ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā, pieļauj tādu virsstundu skaitu, kas pārsniedz direktīvā maksimāli pieļaujamo.

Priekšlikums paredz, ka darbinieku virsstundu darbā ir pieļauts nodarbināt vidēji astoņas stundas nedēļā. Tiek pieļauts, ka kādā nedēļā darbinieks tiek nodarbināts vairāk kā astoņas stundas, bet kādā citā nedēļā darbinieks tiek nodarbināts mazāk kā astoņas stundas. Astoņu virsstundu limita ievērošana tiek noteikta atskaites perioda beigās, summējot darbinieka pārskata periodā nostrādātās virsstundas un izdalot tās ar nedēļu skaitu pārskata periodā.

Grozījumi panta septītajā daļā paredz, ka īpaša aizsardzība darbiniecei, kura baro bērnu ar krūti tiktu ierobežota laikā, proti, līdz bērna divu gadu vecumam. Šādi ierobežojumi laikā tiktu attiecināti uz situācijām, kas nav saistītas ar nepieciešamību

nodrošināt personas darba aizsardzību vai arī mātes un bērna veselību. Tādējādi tiktu ievērots samērīguma princips starp darba devēja un darbinieka interesēm.

18. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **140.pantā**, nosakot gadījumus, kad summētā darba laika ietvaros var nepiemērot likumā noteikto diennakts (12 stundas pēc kārtas) un nedēļas (42 stundas pēc kārtas) atpūtas laika ilgumu:

- 1) darbs atrodas tālu no mājām,
- 2) darbs saistīts ar apsardzi (skatīt Apsardzes darbības likumu) vai uzraudzību,
- 3) darbam ir nepārtraukts raksturs (piemēram, darbs pie konveijera, veselības aprūpes pakalpojumu nodrošināšana slimnīcā, avārijas dienesti),
- 4) sezonas darbs (skatīt 2002.gada 25.jūnija Ministru kabineta noteikumus Nr.272 „Noteikumi par sezonas rakstura darbiem”),
- 5) uzņēmuma darbības īslaicīga paplašināšanās (piemēram, tirdzniecības uzņēmumam Ziemassvētku periodā).

Priekšlikums tādējādi sašaurina summētās darba laika uzskaites piemērošanas iespējas, nodrošinot, ka tā tiek piemērota tikai tajos gadījumos, kad tas objektīvi ir nepieciešams attiecīgā darba rakstura dēļ. Tādējādi tiek nodrošināta arī precīza Darba laika direktīvas 17.panta 3.punkta pārņemšana.

Priekšlikums neietekmēs gadījumus, kad darbiniekam ir noteikta summētā darba laika uzskaitē, bet darba rakstura dēļ nav nepieciešams samazināt likumā noteikto diennakts vai nedēļas atpūtas laika ilgumu. Tie, piemēram, būs gadījumi, kad darbinieka darba laiks kādā konkrētā dienā nepārsniedz 12 stundas.

Pamatojoties uz Eiropas Komisijas ziņojumā par Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem pārņemšanu Eiropas Savienības dalībvalstīs ietverto norādi uz to, ka pašreizējā Darba likuma 140.pants nenodrošina precīzu Darba laika direktīvas 3. un 5.panta pārņemšanu, likumprojekts paredz papildināt likuma 140.pantu ar jaunu normu, kas nosaka pienākumu darba devējam nodrošināt, ka darbiniekiem, kuriem ir noteikta summētā darba laika uzskaitē pārskata periodā diennakts atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 12 stundām diennaktī un nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku. Šie vidējie atpūtas laiki ir nosakāmi, pārskata perioda beigās, summējot darbinieka atpūtas laika ilgumu un izdalot to ar attiecīgi diennakšu vai nedēļu skaitu pārskata periodā. Tāpat tiek paredzēts noteikt, ka darba devējam nav tiesības grozīt darbiniekam noteikt darba grafiku darbinieka pārejošas

darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Šāds grozījums nepieciešams, lai novērstu gadījumus, kad darba devēji vienpusēji groza darba grafikus, lai izvairītos no atlīdzības par laiku, kad darbiniek neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, izmaksas.

Pārējās Darba likuma 140.panta daļās likumprojekts izmaiņas neparedz.

19. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **143.pantā**, precizējot minimālā nedēļas atpūtas laika nodrošināšanas noteikumus.

Šāds priekšlikums ir izstrādāts, pamatojoties uz Eiropas Komisijas ziņojumā par Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem pārņemšanu Eiropas Savienības dalībvalstīs konstatēto, ka pašreizējā likuma norma nenodrošina precīzu Darba laika direktīvas 5.panta pārņemšanu gadījumos, kad darbinieki atsevišķos gadījumos (ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā un steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā) ar darba devēja rakstveida rīkojumu tiek iesaistīti darbā brīvdienās. Pašreizējais regulējums nenodrošina zaudētā nedēļas atpūtas laika pietiekami ātru kompensēšanu un tādējādi rada risku darbinieku drošībai un veselībai darbā.

Priekšlikums nosaka, ka atsevišķos gadījumos darbinieku var iesaistīt darbā arī brīvdienās, bet šādā gadījumā darba devējam ir jānodrošina, ka jebkurās divās nedēļās darbiniekam ir divi nepārtraukti 42 stundu atpūtas periodi.

Grozījumi panta piektajā daļā paredz, ka īpaša aizsardzība darbiniecei, kura baro bērnu ar krūti, tiktu ierobežota laikā, proti, līdz bērna divu gadu vecumam. Šādi ierobežojumi laikā tiktu attiecināti uz situācijām, kas nav saistītas ar nepieciešamību nodrošināt personas darba aizsardzību vai arī mātes un bērna veselību.

20. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **149.pantā** nepārprotami nosakot, ka darba attiecību izbeigšanas gadījumā darbiniekam ir izmaksājama atlīdzība par visu periodu, kad darbiniekam nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments ar 2010.gada 10.novembra spriedumu lietā Nr.SK-C-667 secināja, ka tā kā saskaņā ar Darba likuma 31.panta pirmo daļu visi prasījumi no darba tiesiskajām attiecībām noilgst divu gadu laikā, tad, zūdot darbinieka tiesībām uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanu par laiku, kas ilgāks par diviem gadiem, darba attiecību izbeigšanas gadījumā

darbiniekam zūd arī tiesības uz atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu par laiku, kas ilgāks par diviem gadiem.

Šāda interpretācija neatbilst neizmantotā atvaļinājuma kompensēšanas mērķim un būtībai. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums ir viens no atpūtas laika veidiem, kas nodrošina darbiniekam atpūtas iespēju darba gada ietvaros. Tas ir viens no priekšnoteikumiem, lai nodrošinātu darbinieka tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem. Situācija, kad darbiniekam ilgākā laika periodā netiek piešķirts ikgadējais atvaļinājums pati par sevi jau ir prettiesiska. Saistībā ar darbinieka tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un nespēju to izmantot pārejošas darbnespējas dēļ Eiropas Kopienų tiesa (pašlaik Eiropas Savienības tiesa) ir lēmusi, ka Direktīvas 2003/88 7.panta 1.punkts<sup>1</sup> ir interpretējams tādējādi, ka ar to ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārcelšanas periodam, pat ja darba ņēmējs visu vai daļu no bāzes laikposma ir bijis slimības atvaļinājumā un viņa darba nespēja ir ilgusi līdz viņa darba attiecību izbeigšanai, kas ir bijis iemesls, kādēļ viņš nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.<sup>2</sup> Darba ņēmējam jābūt faktiskai iespējai izmantot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Turklāt saskaņā ar Eiropas Savienības tiesas pastāvīgo judikatūru katra darba ņēmēja tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Eiropas Savienības sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot, tikai un vienīgi ņemot vērā Direktīvā 2003/88 tieši paredzētās robežas.<sup>3</sup>

Tāpat nav pamata uzskatīt, ka darbinieka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu zūd arī gadījumos, kas ir saistīti ar DL 31.panta pirmajā daļā noteiktā divu gadu noilguma termiņa iestāšanos. Atvaļinājuma būtība ir atpūta, kuras laikā maksā atlīdzību. Ja darbinieks nav pienācīgi izmantojis atvaļinājumus kādu laika posmu, tad, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, viņam var rasties iespēja atpūsties. Ja viņam tiek izmaksāta kompensācija, tad viņš var šo atpūtu izmantot efektīvi, bet, ja šādas kompensācijas nav, tad nav pamata runāt par pienācīgu atpūtu un šīs tiesības īstenošanu. Ne tikai

---

<sup>1</sup> *Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse*

<sup>2</sup> *Apvienotās lietas C-350/06 un C-520/06 Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs.*

<sup>3</sup> *Eiropas Savienības tiesas 2009.gada 10.septembra spriedums lietā C-277/08 Vicente Pereda, 18.pkts.*

taisnīgai minētā atvaļinājuma apmaksai darba tiesisko attiecību laikā, bet arī finansiālajai atbildībai pēc darba tiesisko attiecību beigām ir jārada darbiniekam apmaksātas atpūtas posma iespēja, pirms viņš stājas jaunās darba tiesiskās attiecībās”.<sup>4</sup> Līdz ar to DL 31.panta pirmajā daļā noteiktais divu gadu noilguma termiņš ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma kontekstā ir attiecināms uz darbinieka tiesībām prasīt atvaļinājuma piešķiršanu natūrā darba attiecību pastāvēšanas laikā. Šim noilguma termiņam iestājoties, darbinieka tiesības uz neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nezūd, bet to īstenošana tiek nosacīti pārcelta uz laiku pēc darba tiesisko attiecību beigām un to īstenošana tiek nodrošināta ar atbilstošas atbildības par neizmantoto atvaļinājumu izmaksāšanu. Tātad arī darbinieka tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu nodrošina darbinieka tiesības uz atpūtu, un, pat zūdot tiesībām uz reālu atvaļinājuma izmantošanu darba attiecību laikā, nezūd darbinieka tiesības uz kompensāciju par to. Darbinieka tiesību aizskārums, kas ir izpaudies kā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma nepiešķiršana, tiek kompensēts ar atbilstošas atbildības izmaksāšanu, kas rada darbiniekam iespējas uz reālu un pilnvērtīgu atpūtu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

Savukārt grozījumi panta ceturtajā daļā paredz, ka īpaša aizsardzība darbiniecei, kura baro bērnu ar krūti tiktu ierobežota laikā, proti, līdz bērna divu gadu vecumam. Šādi ierobežojumi laikā tiktu attiecināti uz situācijām, kas nav saistītas ar nepieciešamību nodrošināt personas darba aizsardzību vai arī mātes un bērna veselību. Tādejādi tiktu ievērots samērīguma princips starp darba devēja un darbinieka interesēm.

21. Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma **156.pantā**. Darba likuma 156.panta otrā daļa nosaka, ka darbiniekam ir pienākums vienu mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu. Darba devējs rēķinās ar šādu darbinieka lēmumu un tālāko uzņēmuma darbību organizē saskaņā ar darbinieka sniegto informāciju. Bieži darba devējs uz šo termiņu darbā ir pieņēmis citu darbinieku. Līdz ar to ir nepieciešams noteikt regulējumu šādu situāciju risināšanai. Grozījumi paredz to, ka bērnu kopšanas atvaļinājuma pārtraukšana pirms termiņa un darbinieka atgriešanās īstenojama darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajā kārtībā vai pamatojoties uz darbinieka un darba devēja vienošanos. Likumprojekts paredz arī izņēmuma gadījumus, kad atgriešanās

---

<sup>4</sup> *Ģenerālvokātes Vericas Trstenjakas secinājumi, sniegti 2008. gada 24. janvārī lieta C-520/06 Stringer, Sabriye Kilic, Michael Thwaites, Keith Ainsworth, Sabba Khan pret Her Majesty's Revenue and Customs 85.pkts.*

notiek ar vienkāršu paziņojumu no darbinieka puses (piemēram, gadījumā, ja bērns ir miris).

Likumprojektā paredzētais regulējums tieši skar darba tiesisko attiecību puses – darba devējus un darbiniekus. Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes veiktā Darbaspēka izlases apsekojuma datiem, 2012.gadā Latvijā reģistrēti 34,6 tūkst. darba devēji un 784,5 tūkst. darba ņēmēju (algoto darbinieku).

Likumprojekts paredz veikt grozījumus Darba likuma 61.panta otrajā daļā, paredzot, ka Darba likuma 61.panta otrajā daļā Ministru kabinetam tiek dots deleģējums noteikt minimālās mēneša darba algas apmēru normāla darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanas noteikumus. Par attiecīgā normatīvā akta izstrādi atbildīga Labklājības ministrija. Attiecīgie Ministru kabineta noteikumi izstrādājami līdz 2014. gada 1.jūlijam.

Likumprojekts paredz papildināt Darba likuma 40.pantu ar vienpadsmito daļu, paredzot, ka Ministru kabinets, ja nepieciešams, nosaka komercdarbības veidus, kuros darba devējam ir pienākums, noslēdzot darba līgumu, izsniegt darbiniekam darbinieka apliecību, kā arī nosaka darbinieka apliecībā ietveramo informāciju un tās izsniegšanas noteikumus. Par attiecīgā normatīvā akta izstrādi atbildīga attiecīgās nozares ministrija. Attiecīgie Ministru kabineta noteikumi izstrādājami, apzinot nepieciešamību noteiktās nozarēs.

Stājoties spēkā likumam spēku zaudētu Ministru kabineta 2010.gada 30.novembra noteikumi Nr. 1096 „Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi”, kas izdoti pamatojoties uz spēkā esošā likuma 61.panta otro daļu.

Nepieciešamība izstrādāt likumprojektu saistīta ar likumprojektu „Grozījumi Imigrācijas likumā” (VSS – 729, kas izsludināts 2012.gada 19.jūlija Valsts sekretāru sanāksmē un 2013.gada 16.aprīlī atbalstīts Ministru kabinetā), kura anotācijā norādīts uz grozījumu veikšanu Darba likumā. Minētie grozījumi Imigrācijas likumā paredz jēdziena „darba atļauja” aizstāšanu ar jēdzienu „tiesības uz nodarbinātību. Personas, kurām piešķirtas pastāvīgās uzturēšanās atļaujas vai Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja statuss Latvijas Republikā iekļautas to personu lokā, kurām tiek piešķirtas neierobežotas tiesības uz nodarbinātību. Šāds regulējums nemaina pašreizējo administratīvo procedūru, jo ieraksts uzturēšanās atļaujā tiek veikts automātiski un personām nav nepieciešams iesniegt īpašu pieprasījumu šāda ieraksta saņemšanai.

Likumprojekta izskatīšanas gaitā vairākos būtiskos jautājumos kompromiss starp LDDK un LBAS viedokli netika panākts ne Ministru kabinetā, ne Nacionālajā trīspusējā sadarbības padomē ne Saeimas atbildīgajā komisijā. Pēc vairākām LDDK un LBAS tikšanās LDDK, LDDK uzskata, ka Darba likumā ir nepieciešams veikt papildus grozījumus:

1. Izteikt Darba likuma 68.pantu sekojošā redakcijā:

„68. Piemaksas par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā

- (1) Darbinieks, kas veic virsstundu darbu saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas algas likmes, ja virsstundu skaits mēnesī vai aprēķinātais vidējais virsstundu skaits mēnesī pārskatā perioda ietvaros nepārsniedz 20 stundas, bet ja nolīgta akordalga, - ne mazāk kā 50 procentu no akordalgas izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Ja virsstundu skaits mēnesī vai vidējais virsstundu skaits mēnesī pārskata perioda ietvaros pārsniedz 21 stundu, sākot ar 21.virsstundu darbinieks saņem piemaksu 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas algas likmes, bet ja nolīgta akordalga, - ne mazāk kā 100 procentu no akordalgas izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.
- (2) Šā panta pirmās daļas nosacījumi neattiecas uz darbiniekiem, kas veic virsstundu darbu sakarā ar dabas katastrofu un citu stihisku nelaimju seku likvidēšanu.
- (3) Darbinieks, kas veic darbu svētku dienā saņem piemaksu saskaņā ar šī panta pirmās daļas nosacījumiem.
- (4) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.”

Pamatojums:

- 1) Ņemot vērā pārāk augsto virsstundu apmaksas likmi (100%) darba tirgū ir vērojama tendence, ka sevišķi mazie un vidējie uzņēmumi, finansiāli nevar atļauties maksāt darbiniekiem šādu piemaksas par virsstundu darbu apmēru, jo atsevišķos gadījumos tas pat var ietekmēt darba devēja maksātspēju. Līdz ar to virsstundas darbiniekam netiek apmaksātas vispār. Līdz ar to tiek veicināta ēnu ekonomika un nelegālā nodarbinātībā („aplokšņu algas). Samazinot piemaksas apmēru par 1-20 virsstundu uz 50%, darba devējam būs iespēja to maksāt legāli. Turklāt tādā veidā tiktu arī veicināta nodokļu nomaksa valsts budžetā.
- 2) Pārējās Baltijas valstīs Lietuvā un Igaunijā jau tagad ir noteikts piemaksas apmērs par virsstundu darbu – 50% apmērā. Lai līdzsvarotu Baltijas reģiona konkurētspēju, Latvijai



būtu nepieciešams piemērot analogu piemaksas procenta apmēru, kas veicināti uzņēmējdarbību un noteiktu vienotus tirgus apstākļus visā Baltijas reģionā.

- 3) Virsstundu apmaksā nevar kļūt par darba samaksas patstāvīgu un neatņemamu elementu, jo virsstundas ir pieļaujamas tikai atsevišķos gadījumos, nevis regulāri. Līdz ar to virsstundu darba apmaksā apmēram nevajadzētu būtiski ietekmēt darbinieka ikmēneša ienākumus.

2. Izteikt Darba likuma 110.panta pirmo daļu sekojošā redakcijā:

„(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgas arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 1.,4.,5.,7.,8.,10. un 11.punktā.”

Pamatojums: Saskaņot jebkura arodbiedrības biedra atbrīvošanu, kas noteikta 110.pantā, ir nesamērīga prasība pret darba devēju, jo darba devējam tiek liegta iespēja operatīvi reaģēt uz tirgus izmaiņām vai atbrīvot darbiniekus, kam ir pārkāpumi un kas nespēj izpildīt darba devēja prasības. Arodbiedrībai savs lēmums nav jāpamato, līdz ar to tā var noraidīt jebkurus darba devēja argumentus. Arodbiedrība nenes nekādu atbildību par zaudējumu radīšanu darba devējam, ja nepiekrīt atbrīvot darbinieku, kuru nevar ilgāk nodarbināt vai nu tāpēc, ka attiecīgā darba vieta ir likvidēta, vai tāpēc, ka darbinieks darbu veic slikti un rada darba devējam zaudējumus (t.sk. rada sliktu reputāciju). Šī prasība arī nostāda nevienlīdzīgā situācijā tos darbiniekus, kas nav arodbiedrības biedri. Citās Eiropas Savienības valstīs (piemēram, Polijā) ar arodbiedrību jāpasaņo vēlētu personu atbrīvošana. Tā ir samērīga prasība, ko vajadzētu panākt arī Latvijā. Arodbiedrība var aizstāvēt savu biedru intereses tiesā, ja uzskata, ka atbrīvošana bijusi prettiesiska.

Likumprojekta izskatīšanas gaitā LDDK iesniedza vēl vairākus būtiskus priekšlikumus, kuri netika atbalstīti. Piemēram, LDDK ierosināja:

1. LDDK ierosina Darba likuma 101.panta ceturto daļu izteikt sekojošā redakcijā:

„(4) Uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas 6., 7., 8. vai 9.punktā minēto iemeslu dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā, kas atbilst darbinieka kvalifikācijai, tai pašā vai citā uzņēmumā.”

Pamatojums: 101.panta ceturto daļu speciālisti un Valsts Darba inspekcija interpretē dažādi – darba devējam jāpiedāvā visas brīvās vakances un darbinieks piekrīt, kurai vēlas, gan arī tādējādi, ka jāpiedāvā tikai izglītībai un kvalifikācijai atbilstoši amati. Tā kā šis nosacījums jāņem vērā ļoti nopietnos atlaišanas gadījumos, tad būtu nepieciešama lielāka skaidrība šajā jautājumā, kas darba devējam radītu lielāku pārliecību par pareizu rīcību.

Turklāt, darba devējam nav pamatojuma piedāvāt darbiniekam augstākas vai speciālas kvalifikācijas, vai atbildīgāku darbu tikai tādēļ, ka tas pašreizējā momentā uzņēmumā ir brīvs.

#### 2. LDDK ierosina izslēgt Darba likuma 109.panta otro daļu.

Pamatojums: līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par invalīdu, gadījumos, ja darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai vai tiek samazināts darbinieku skaits.

Līdz ar to darba devējs ir ierobežots veikt uzņēmumā neatliekamus saimnieciskus, organizatoriskus, tehnoloģiskus vai līdzīga rakstura pasākumus, ja par invalīdu atzītais darbinieks nevēlas vienoties par darba attiecību pārtraukšanu vai darba līguma grozījumiem (citu amatu, kas tiek piedāvāts darbinieku skaita samazināšanas gadījumā vai kura veikšanai darbiniekam ir pietiekamas profesionālās spējas). Darba devējam vienīgā iespēja šādā situācijā ir vērsties tiesā un uzņemt nesamērīgu slogu apmaksāt darbiniekam dīkstāvi visu lietas izskatīšanas laiku.

Rezultātā norma, kas likumā paredzēta invalīdu aizsardzībai kļūst par iemeslu pēc iespējas izvairīties no invalīdu pieņemšanas darbā.

#### 3. LDDK ierosina izteikt 128.panta pirmo daļu šādā redakcijā:

„(1) Atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas nākamajā dienā pēc atlaišanas, ja vien darbinieks un darba devējs nav vienojušies par naudas summu izmaksu citā termiņā, bet ne vēlāk kā tuvākajā darba samaksas izmaksas datumā. Ja darbinieks atlaišanas dienā nav veicis darbu, viņam pienākošās naudas summas izmaksā ne vēlāk kā nākamajā dienā pēc tam, kad darbinieks pieprasījis aprēķinu.”

Pamatojums: Noteikums par visu naudas summu izmaksu darbinieka atlaišanas dienā, praktiski nav izpildāms, ja darbinieks un darba devējs vienojas izbeigt darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 114.pantu tajā pat dienā un gadījumā, ja darba devējs 101.pantā noteiktajos gadījumos uzsaka darba līgumu nekavējoties.

Lai izpildītu šo prasību, darba devējam ir jāveic darba samaksas aprēķins un jāpārskaita darba samaksa ar pārskaitījumu darbinieka bankas kontā, kas nepilnas darba dienas laikā nav pat teorētiski iespējams, ja vien darba devēja un darbinieka konti nav vienā kredītiestādē.

#### 4. LDDK ierosina izteikt 149.panta trešo un piekto daļu šādā redakcijā:

„(3) Izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu.

(5) Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks pēdējo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Šādā gadījumā darba devējs kompensē naudā ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu par pēdējiem diviem gadiem, kuru darbinieks nav izmantojis.”

Pamatojums: Nepieciešams izslēgt no attiecīgā panta trešās daļas darba devēja pienākumu saņemt rakstveida darbinieka piekrišanu atvaļinājuma daļas pārceļšanai uz nākamo gadu. Šādu rakstveida piekrišanu saņemšana lielos uzņēmumos rada lielu birokrātijas slogu.

Saskaņā ar AT Senāta Civillietu departamenta secinājumiem (sk. Senāta secinājumus 2010.gada 10.novembra spriedumā Lietā Nr. SKC-667-<http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2010/667-10.doc>) par 149.panta piektās daļas interpretāciju uz vienu gadu var pārcelt tikai atvaļinājuma daļu (149.panta (3)), līdz ar to iepriekšējā darba perioda atvaļinājuma daļa, kas nav izmantota tam sekojošajā nākamajā gadā, tiek zaudēta un anulējas, ja vien likumā noteiktajā kārtībā netiek celta prasība tiesā. Tādējādi, zūdot tiesībām uz reālu atvaļinājuma izmantošanu, zūd tiesības uz kompensāciju par to. Un tiesības uz atpūtu aizskārumu nevar novērst, izmaksājot attiecīgu naudas ekvivalentu.

Praktiski Senāts norāda, ka DL 149.panta piektās daļas gramatiskā interpretācija ļauj secināt, ka runa ir par pēdējo tiesiski pienākošos atvaļinājumu (par pēdējo darba periodu pirms atlaišanas, kurā, iespējams, vēl ietilpst divas nedēļas no iepriekšējā atvaļinājuma perioda).

Tādēļ būtu nepieciešams papildināt piekto daļu ar noteikumu, ka atlaišanas gadījumā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā ir pieļaujama tikai par pēdējo divu gadu darba periodu.

5. LDDK ierosina papildināt Likumprojektu ar jaunu 76.<sup>1</sup> pantu sekojošā redakcijā:

„76.<sup>1</sup> Darba devējs var pilnībā vai daļēji atlīdzināt darbiniekam izdevumus, kas radušies darbiniekam izglītojoties. Par šādu izdevumu segšanu un nosacījumiem darba devējam un darbiniekam ir jāvienojas rakstveidā.”

Pamatojums: Ņemot vērā, ka praksē regulāri ir sastopami gadījumi, kad darba devējs pilnībā vai daļēji sedz darbinieka izdevumus par izglītošanos, ir nepieciešams šī jautājuma konkrēts

tiesisks regulējums, kas precizētu Civillikuma Saistību tiesību normas. Minētais priekšlikums paredz piešķirt darba devējam iespēju apmaksāt darbinieka izglītošanos izdevumus pilnībā vai daļēji.

LDDK par sevis uzturētajiem priekšlikumiem turpina vest sarunas par kompromisiem ar LBAS.

## **Pārskata periodā vērtētie normatīvo aktu projekti, kurus LDDK saskaņoja pilnībā bez iebildumiem:**

1. Labklājības ministrijas izstrādātais Ministru kabineta rīkojums „Par darba dienu pārcelšanu 2015.gadā”;
2. Labklājības ministrijas izstrādātā Latvijas pozīcijas par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par jūrniekiem;
3. Labklājības ministrijas izstrādātais valdības ziņojums par Starptautiskās darba organizācijas 1958.gada konvenciju Nr.111 "Par diskrimināciju darbā un nodarbošanās jomā”;
4. Labklājības ministrijas izstrādātais Valdības ziņojums par SDO 1948.gada konvenciju Nr.87 „Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās”;
5. Labklājības ministrijas izstrādātais Valdības ziņojums par SDO 1949.gada konvenciju Nr.98 „Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu”;
6. Labklājības ministrijas izstrādātais Valdības ziņojums par SDO 1971. gada konvenciju Nr.135 „Par darbinieku pārstāvjiem”;
7. Labklājības ministrijas izstrādātais Valdības ziņojums par SDO 1978.gada konvenciju Nr.151 „Par darba attiecībām”;
8. Labklājības ministrijas izstrādātais Valdības ziņojums par SDO 1981.gada konvenciju Nr.154 „Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu”.
9. Kultūras ministrijas izstrādātie MK noteikumi „Valsts tiešās pārvaldes iestādes vadītāju atlases kārtība”;
10. Labklājības ministrijas izstrādātais Valdības ziņojums par SDO neratificētajām konvencijām un rekomendācijām (SDO 1975.gada Konvenciju Nr.141 „Lauku darbinieku organizāciju konvencija” un 1975.gada Rekomendāciju Nr.149 „Lauku darbinieku organizāciju rekomendācijai”).

## **Secinājumi un priekšlikumi**

Aktuālākie jautājumi pārskata periodā darba tiesību nozarē ir bijuši saistīti ar grozījumiem Darba likumā un Arodbiedrību likumu mēģinot ar normatīvo aktu palīdzību sabalansēt darba devēju un darba ņēmēju intereses.

Pārskata periodā LDDK ir aktīvi sadarbojusies ar Saeimas Sociālo un darba lietu komisiju, Labklājības ministriju, Valsts darba inspekciju un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību, lai nodrošinātu darba devēju interešu pārstāvību un veicinātu:

- Darba attiecību lielāku elastīgumu;
- Precīzāka reglamentējuma izstrādāšanu vairākos darba attiecību aspektos;
- Sabalansētu arodbiedrību darbības reglamentāciju Latvijā;

Lai saglabātu līdzsvaru darba attiecībās starp darba devējiem un ņēmējiem, būtu nepieciešams pieņemt šajā ziņojumā minētos LDDK virzītos grozījumus Darba likuma 68. un 110.pantā, kas veicinātu arī visa līmeņa sociālo dialogu un Latvijas uzņēmējdarbības konkurētspēju ārvalstīs.

## Izmantotie resursi

Ministru kabineta mājas lapa [www.mk.gov.lv](http://www.mk.gov.lv)

Valsts darba inspekcijas mājas lapa [www.vdi.gov.lv](http://www.vdi.gov.lv)

Saeimas mājas lapa [www.saeima.lv](http://www.saeima.lv)

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapa [www.arodbiedribas.lv](http://www.arodbiedribas.lv)

Labklājības ministrijas mājas lapa [www.lm.gov.lv](http://www.lm.gov.lv)

Kultūras ministrijas mājas lapa [www.km.gov.lv](http://www.km.gov.lv)