

# Grozījumi Darba likumā ļauj saskaņot ĀRBA LĀIKU AR PRIVĀTO DZĪVI



**Apjomīgi Darba likuma grozījumi stājas spēkā 2022. gada 1. augustā. Tie attiecināmi uz vairākām izmaiņām darbinieku nodarbinātībā – darba līguma saturu, nodarbinātības noteikumiem, atvalinājumiem un iespējamām atkāpēm koplīgumos.**

Šim likuma izmaiņām bija veltīts arī zvērinātu advokātu biroja (ZAB) Cobalt rīkotais vebinārs „**KAS JAUNS DARBA TIESĪBU JOMĀ?**”.

Likuma izmaiņas, kas stājas spēkā pirms nepilna pusgada, ļauj darbiniekam saskaņot darba laiku ar privātās dzīves vajadzībām, skaidoja **IVO MASKALĀNS**, zvērināts advokāts, ZAB Cobalt vecākais speciālists.

Likuma grozījumi lielā mērā izstrādāti, lai pār-

ņemtu 2019. gada 20. jūnija Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā un Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīvas 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes direktīvu 2010/18/ES prasibas, norādīts likumprojekta anotācijā.

## Iespējas paredzēt koplīgumā izņemumus

Ar grozījumiem Darba likuma 6. pants papildināts ar trešo daļu, kas nosaka: likumā noteiktajos gadījumos ar darba koplīgumu, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, var atkāpties no šā panta pirmās daļas noteikumiem, nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni.

Savukārt 6. panta pirmā daļa nosaka: nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rikojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Svarīgi, ka koplīgumā iekļautās izmaiņas attiecas tikai uz tiem izņēmumiem, ko pieļauj Darba likums. Piemēram, puses koplīgumā var vienoties par citādiem noteikumiem attiecībā uz pārbaudes laiku, bet nevar vienoties par noteikumiem, no kuriem Darba likums nepieļauj atkāpes, piemēram, ka darbinieks nesanem samaksu par virsstundām.

Likumprojekta anotācijā skaidrots, ka ietvertais princips par darbinieku kopējā aizsardzības līmeņa nesamazināšanu ir ģenerālklauzula, kura konkrētās situācijās, nemot vērā faktiskos apstākļus, būtu jāpielilda ar konkrētu saturu. Sociālajiem partneriem, slēdzot darba koplīgumu, konkrētajā situācijā būs jāvienojas par attiecīgajiem pasākumiem, lai kopējais darbinieku aizsardzības līmenis netiktu negatīvi ietekmēts. Tas nozīmē, ka, atkāpjoties kādā noteiktā jautājumā no likumā noteiktā minimālā standarta, puses vienojas par līdzsvarotu risinājumu citā jautājumā.

Grozījumi 6. pantā nosaka, ka koplīgums ir jā-



**IVO  
MASKALĀNS**  
zvērināts  
advokāts,  
ZAB Cobalt  
vecākais  
speciālists

**Darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katras darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas, kā arī dīkstāves laiku.**

slēdz tiesi ar darbinieku arodbiedrību.

Grozījumi Darba likuma 24. panta pirmajā daļā paredz, ka darba devēja pienākums ir iepazīstināt visus darbiniekus ar darba koplīgumu un grozījumiem darba koplīgumā pirms to spēkā stāšanas dienas, bet ne vēlāk kā dienā, kad tie stājas spēkā.

Iepriekš likumā bija noteikts, ka darbinieki ar darba koplīgumu jāiepazīstina ne vēlāk kā viena mēneša laikā pēc tā apstiprināšanas vai darba koplīguma noteikumu grozīšanas.

## Iespējas brīvi noteikt darba vietu

Būtiski grozījumi skar likuma 40. pantu, papildinot darba līguma saturu. Sakarā ar Covid-19 izraisito pandēmiju un attālināto darbu turpmāk darba līgumos būs paredzēts noteikt darbinieka tiesības brīvi noteikt savu darba vietu.

Savukārt 40. panta otrs daļas 9. punktā ieviesta prasība, ka darba līgumā jānorāda ne tikai uzteikuma iesniegšanas termiņš, bet arī kārtība.

40. panta otrs daļas septītais punkts attiecas uz darba līgumiem ar darbiniekiem, kuri strādā nepilnā darba laiku un kuru darba grafiks nav pilnībā vai lieлākoties paredzams. Līdz šim likuma teksts attiecas uz noligo dienas vai nedēļas darba laiku.

Arī turpmāk darba līgumā ir jāparedz konkrēts dienas vai nedēļas darba laiks, piemēram, astoņas stundas dienā vai 40 stundas nedēļā.

## Ja strādā nepilnu darba laiku

Ja darbinieks ir noligts nepilnam darba laikam un darba grafiks nav pilnībā vai lieлākoties paredzams, līgumā ir jānorāda:

- ka darba grafiks ir mainīgs;
- informācija par to noligo darba laiku, kas ir garantētais apmaksātais darba laiks mēneša ietvarā;
- ziņas, kādā laikā darbinieks var veikt darbu vai viņam būtu pienākums veikt darbu;
- informācija par minimālo paziņošanas laiku pirms darba uzsāšanas vai tā atsaukuma.

Likumprojekta anotācijā skaidrots, ka jaunais reģulejums ir piemērojams situācijās, ja nodarbinātības veida dēļ, piemēram, darbs pēc pieprasījuma, sākotnēji darba devējam nav iespējams noteikt iepriekš paredzamu darba grafiku darbiniekam.

Piemēram, darba devējs ir noslēdzis darba līgumu ar darbinieku, nosakot nepilnu darba laiku – par jurista pienākumu veikšanu specifisku situāciju risināšanai. Ja šāda situācija iestājas, tad darba devējs darba līgumā noteiktā laikā un veidā informē darbinieku par saistību izpildes laiku. Vienlaikus darbiniekam tiek garantēts noteikts apmaksāts darba stundu skaits mēnesī.

## Jānosaka pārbaudes laika noteikumi

Grozījumi likuma 40. pantā arī paredz, ka darba līgumā ir jāietver pārbaudes laika noteikumi – tā ilgums, ja šāds pārbaudes laiks tiek noteikts, kā arī darbinieka tiesības uz apmācībām, ja darba devējs tādas nodrošina.

Darba līgumā ir jāietver arī tās sociālā nodrošinājuma iestādes, kurās saņem sociālās iemaksas, kas saistītas ar darba attiecībām, un jebkādu darba devēja sniegtu aizsardzību attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, ja par šo aizsardzību ir atbildīgs darba devējs.

„Likuma grozījumu mērķis ir padarīt darbiniekam šo informāciju vieglāk pieejamu un saprotamu, kur var vērsties, ja ir nepieciešama sociālā palīdzība, piemēram, bezdarba vai ilgstošas slimības gadījumā,” akcentē I. Maskalāns.

Likuma 46. pantā veiktas izmaiņas attiecībā uz pārbaudes termiņa noteikšanu – tas nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem. Taču, nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, var vienoties par pārbaudes termiņa noteikšanu, kas ir ilgāks

► par trim mēnešiem, bet nepārsniedz sešus mēnešus. Pārbaudes termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Ja noslēgta darba līguma termiņš atbilstoši likuma 45. panta noteikumiem tiek pagarināts uz noteiktu laiku, pārbaudi atkārtoti nenosaka.

Ja pārbaudi nosaka darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku līdz sešiem mēnešiem, pārbaudes termiņš nedrikst būt ilgāks par vienu mēnesi. Savukārt, ja līgums noslēgts uz noteiktu laiku līdz vienam gadam, pārbaudes termiņš nedrikst būt ilgāks par diviem mēnešiem.

Nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedribu, var vienoties par pārbaudes termiņa noteikšanu, kas ir ilgāks par iepriekš minēto termiņu, bet nepārsniedz trīs mēnešus.

### Var lūgt pārcelt pastāvīgā darbā

Darba likuma 47. panta grozījumi paredz: darbinieks, kurš veic tādu darbu, kura darba grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams, pēc pārbaudes termiņa beigām var prasīt darba devējam pārcelt viņu tādā darbā, kura darba grafiks ir pilnībā vai lielākoties paredzams, ja uzņēmumā pastāv šāda iespēja un darbinieks pie darba devēja ir nepārtrauki nodarbināts vismaz sešus mēnešus. Saņemot šādu pieprasījumu, darba devējam ir pienākums sniegt darbiniekam pamatotu atbildi rakstveidā viena mēneša laikā no pieprasījuma saņemšanas dienas.

### Atsauces stundas un dienas

Grozījumi Darba likuma 52. pantā attiecas uz darbinieka nodarbināšanu, ja viņa darba laiks lielākoties vai vispār nav paredzams. Šajā gadījumā darbinieka nodarbināšana pieļaujama tikai tad, ja darbs tiek veikts iepriekš noteiktās atsauces stundās un dienās un darba devējs ir pienācīgā kārtā paziņojis darbiniekam precīzu darba izpildes laiku.

Darba grafiks Darba likuma izpratnē ir precīzs laiks, kad darbinieks sāk un beidz darbu. Atsauces stundas un dienas šā likuma izpratnē ir laikposms noteiktās dienās, kurās var veikt darbu pēc darba devēja pieprasījuma. Taču šie termiņi var atšķirties atkarībā no konkrētas nozares vajadzībām un veicināmā darba specifikas.

Kā piemēru I. Maskalāns minēja apkopēju, kur ras pakalpojumi varētu būt nepieciešami neilgi pēc tam, kad uzņēmuma darba laiks ir beidzies. Tad būtu samērīgi atsauces laiku noteikt no sešiem līdz deviņiem vakarā. Protī, **atsauces periodam būtu jābūt individuāli izvērtētam, nemot vērā darbu, ko darbinieks dara.**

Darbiniekam ir tiesības neveikt darbu, ja darba devējs nav izpildījis savu pienākumu, kas noteikts 52. panta otrajā daļā – pienācīgā kārtā paziņot darbiniekam precīzu darba izpildes laiku. Turklat nav pieļaujama jebkādu nelabvēlu seku radišana darbi-

niekam saistībā ar viņa rīcību. Protī, ja darba līgumā ir ietverta prasība, ka uzņēmums paziņo darbiniekam piecas stundas pirms tam par to, ka viņam jāveic darbs, tad situācijā, kad darba devējs paziņo stundu pirms tam par vēlamo darbu, darbinieks var neveikt darbu un viņam nevar iestāties nekādas nelabvēligas sekas.

Ja darba devējs darba līgumā noteiktajā termiņā nav pienācīgā kārtā paziņojis par šā panta otrajā daļā paredzētā darba izpildes atcelšanu, darbiniekam ir tiesības saņemt to atlīdzību, kuru viņš būtu saņēmis, ja būtu veicis darbu.

### Jāinformē inspekcija par virsstundu darbu

Grozījumi likuma 136. pantā skar pienākumu lūgt atļauju virsstundu darbam Valsts darba inspekcijai. Ja šā panta trešajā daļā minētajos gadījumos virsstundu darbs turpinās ilgāk par sešām dienām pēc kārtas, **darba devējam ir nepieciešama Valsts darba inspekcijas atļauja turpmākajam virsstundu darbam**, izņemot gadījumus, kad līdzīgu darbu atkārtošanās nav paredzama vai Ministru kabinets ir izsludinājis ārkārtējo situāciju vai izņēmuma stāvokli.

Savukārt grozījumi 137. pantā nosaka, ka darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātā stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas, kā arī dīkstāves laiku.

I. Maskalāns iesaka atsevišķi uzskaitīt dīkstāves laiku, kas radies darbinieka vaines dēļ – par to viņam nepienāktos darba samaksa. Bet par dīkstāves laiku, kas notikusi darba devēja vaines dēļ, darbiniekam pienāktos darba samaksa.

### Darba laika pielāgošana

Lai saskaņotu darba īņemēja darba laiku ar pri-vātās dzīves vajadzībām, ir veiktas izmaiņas likuma 148. pantā.

Darbiniekam, kuram ir bērns līdz astoņu gadu vecumam vai kuram nepieciešams personīgi aprūpet laulāto, vecāku, bērnu vai citu tuvu ģimenes locekli, vai personu, kura dzīvo ar darbinieku vienā mājsaimniecībā un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts (aprūpētāja atvālinājums).

Ar darba laika pielāgojumu būtu saprotami tie gadījumi, kad darba devējs, izvērtējot darbinieka līgumu, nosaka viņam tā saucamo individuālo darba laiku, kas var atšķirties no standartizētā darba laika režīma un sniedz iespēju darbiniekam gan efektīvi veikt savus darba pienākumus, gan arī nodrošināt aprūpi un atbalstu saviem ģimenes locekļiem, kuriem tā ir nepieciešama.

148. panta ceturtās, piektās un sestās daļas noteikumi attiecināti arī uz darbinieka tiesībām prasīt iespēju veikt darbu attālināti.

Darba devējam ir pienākums izvērtēt darbinieka pieprasījumu, kas iesniegts atbilstoši 148. panta ceturtajai daļai, un ne vēlāk kā viena mēneša laikā no darbinieka pieprasījuma saņemšanas dienas jāinformē darbinieks par darba laika organizācijas pielāgojuma iespējām uzņēmumā. I. Maskalāns pauða pieņēmumu, ka atsevišķos uzņēmumos darba pielāgojuma iespējas varētu arī nebūt.

Ja darbiniekam ir noteikts darba laika organizācijas pielāgojums uz laiku, tam beidzoties, tiek atjaunots iepriekšējais darba režīms. Darbiniekam ir tiesības prasīt, lai darba devējs atjauno iepriekšējo darba režīmu pirms nolīgt termiņa beigām, ja tas ir pamatots ar objektīvu apstākļu maiņu. Darba devējam ir pienākums izvērtēt šādu darbinieka pieprasījumu un ne vēlāk kā viena mēneša laikā no darbinieka pieprasījuma saņemšanas dienas informēt darbinieku par pieņemto lēmumu.

### Jauns atvālinājums bez darba samaksas

Likuma 153. pants ir papildināts ar 1.<sup>3</sup> daļu, kurā tiek paredzēts jauns atvālinājums bez darba samaksas saglabāšanas.

Darba devējs piešķir atvālinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasī darbinieks, kuram nepieciešams personīgi aprūpēt laulāto, vecāku, bērnu vai citu tuvu ģimenes locekli, vai personu, kura dzīvo ar darbinieku vienā mājsaimniecībā un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts (aprūpētāja atvālinājums).

Šādu atvālinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par piecām darba dienām viena gada laikā. Darbiniekam ir tiesības izmantot šādu atvālinājumu pa daļām.

Likumprojekta anotācijā noteikts, ka kritērijs par personas dzīvošanu ar darbinieku vienā mājsaimniecībā nav attiecīnāms uz laulāto, vecāku, bērnu vai citu ģimenes locekli. Savukārt kritērijs par medicīniskiem iemesliem ir attiecīnāms uz visām normā minētajām personām.

Ja darba devējs vēlas pārliecināties par aprūpētāja atvālinājuma piešķiršanas pamatošibā, darbiniekam pēc darba devēja pieprasījuma ir jāuzrāda informācija, kas ļauj pārliecināties par šāda nopietna medicīniska iemesla esamību.

Tomēr likumprojekta nav iekļauti konkrēti aprūpējāmās personas medicīnisko informāciju pamatojošie dokumentu veidi. Līdz ar to darbiniekam ir tiesības uzrādīt tā rīcībā esošu dokumentu, kas saturiski darba devējam apliecinā nepieciešamo informāciju.

### Tēviem garāks atvālinājums

Līdz ar grozījumiem likuma 155. pantā turpmāk **bērna tēvam ir tiesības uz desmit darba dienu ilgu atvālinājumu, nevis uz desmit kalendāra dienām**. Atvālinājumu bērna tēvam piešķir tūlit pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā sešu (iepriekš divu mēnešu laikā) mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.

Ja bērna paternitāte nav atzīta (noteikta) vai bērna tēvs ir miris, vai bērna tēvam ir pārtrauktas aizgādības tiesības, tad citai personai, kas nav bērna māte, ir tiesības uz desmit darba dienas ilgu atvālinājumu, lai pēc bērna mātes līguma iesaistītos bērna aprūpē. Sādu atvālinājumu piešķir tūlit pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.

Norma paredz, ka situācijā, ja bērna paternitāte nav atzīta (noteikta), tad attiecīgais atvālinājums, kura laikā persona iesaistītos bērna aprūpē, varētu tikt piešķirts citai personai, kuru noteiktu bērna māte. Šādās situācijās attiecīgais darbinieks vērstos ar līgumu pie darba devēja par šāda atvālinājuma piešķiršanu (līguma forma netiek regulēta ar likumu un ir nosakāma atbilstoši uzņēmumā noteiktajai kārtai) un darba devējam būtu pienākums šādu atvālinājumu piešķirt.

### Bērna kopšanas atvālinājums

Grozot likuma 156. pantu, noteikts, ka turpmāk bērna kopšanas atvālinājuma viena daļa nevar būt īsāka par vienu nepārtrauktu kalendāra nedēļu.

Neskarot 156. panta pirmajā un otrajā daļā noteiktās tiesības, darbiniekam ir tiesības prasīt bērna kopšanas atvālinājuma elastīgas izmantošanas iespējas. Darba devējam ir pienākums izvērtēt šādu darbinieka pieprasījumu un ne vēlāk kā viena mēneša laikā no darbinieka pieprasījuma saņemšanas dienas informēt darbinieku par pieņemto lēmumu.

Šādu atvālinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par piecām darba dienām viena gada laikā. Darbiniekam ir tiesības izmantot šādu atvālinājumu pa daļām.

Likumprojekta anotācijā noteikts, ka kritērijs par personas dzīvošanu ar darbinieku vienā mājsaimniecībā nav attiecīnāms uz laulāto, vecāku, bērnu vai citu ģimenes locekli. Savukārt kritērijs par medicīniskiem iemesliem ir attiecīnāms uz visām normā minētajām personām.

Ja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku ir nodibinātas līdz 2022. gada 31. jūlijam, darba devējs nodrošina nepieciešamās papildu informācijas sniegšanu vai darba līguma noformēšanu atbilstoši grozījumiem Darba likuma 40. un 53. pantā, kas paredz darba devējam pienākumu sniegt darbiniekam noteikta veida informāciju, ja to pieprasī darbinieks.

Grozījumi Darba likuma 46. pantā, kas paredz, ka pārbaudes termiņš noteikts īsāks par trim mēnešiem, ja līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, un grozījumi, kas ar darba koplīgumu paredz pārbaudes laika noteikšanu, kurš ir ilgāks par likumā noteikto termiņu, piemērojami tām darba tiesiskajām attiecībām, kuras nodibinātas pēc šo grozījumu spēkā stāšanās.

Ja bērns ir piedzimis līdz 2022. gada 31. jūlijam, piešķirot Darba likuma 155. panta pirmajā daļā paredzēto atvālinājumu, tiek piemērota Darba likuma 155. panta pirmās daļas redakcija, kas bija spēkā līdz 2022. gada 31. jūlijam.

**ZAB Cobalt  
vebinārā  
paustās atziņas  
pierakstīja  
INESE  
HELMANE**