Darbības ar dokumentu

Sapratu

Tiesību akts: spēkā esošs

Attēlotā redakcija: 25.11.2022. - ... / Spēkā esošā

Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludina šādu likumu:

Darba likums

A DAĻA
VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1.nodaļa
Darba tiesību sistēma un tās pamatprincipi

1.pants. Darba tiesisko attiecību tiesiskais regulējums

Darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

2.pants. Darba tiesiskās attiecības regulējošo likumu spēks attiecībā uz personām

(1) Šis likums un citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši visiem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem, ja darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata.

(2) Tiem valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, kuriem atlīdzību un citus ar to saistītos jautājumus regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, nepiemēro attiecīgās šā likuma normas.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 01.12.2009. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2010.)

Darbības ar dokumentu

Darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

4.pants. Darba devējs

(1) Darba devējs ir fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.

(2) Ja darba līgumu ar darbinieku slēdz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, lai uz noteiktu laiku norīkotu darbinieku veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā, par darba devēju uzskatāms darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

5.pants. Uzņēmums

Uzņēmums šā likuma izpratnē ir jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus.

6.pants. Darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība

(1) Nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

(2) Nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

(3) Likumā noteiktajos gadījumos ar darba koplīgumu, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, var atkāpties no šā panta pirmās daļas noteikumiem, nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

7.pants. Vienlīdzīgu tiesību princips

Darbības ar dokumentu

nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

(2) Šā panta pirmajā daļā paredzētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

(3) Lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz personām ar invaliditāti, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu personu ar invaliditāti iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātiem amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu.

(4) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja kā darba devēja pienākums ir darbiniekam, kurš uz noteiktu laiku norīkots veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja uzņēmumā, nodrošināt tādus pašus darba apstākļus un piemērot tādus pašus nodarbinātības noteikumus, kādus nodrošinātu un piemērotu darbiniekam, ja darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju būtu nodibinātas tieši un darbinieks veiktu to pašu darbu.

(5) Šā panta ceturtajā daļā minētie darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi attiecas uz darba un atpūtas laiku, darba samaksu, uz grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, uz bērniem un pusaudžiem noteikto aizsardzību, kā arī uz vienlīdzīgu tiesību principu un atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 21.09.2006., 16.06.2011. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

8.pants. Tiesības apvienoties organizācijās

(1) Darbiniekiem, kā arī darba devējiem ir tiesības brīvi, bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas saistībā ar kādu no šā likuma 7.panta otrajā daļā minētajiem apstākļiem apvienoties organizācijās un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas sociālās,

Darbības ar dokumentu

sniegtas iespējas.

(2) Darbinieka piederība pie šā panta pirmajā daļā minētajām organizācijām vai darbinieka vēlme iestāties tajās nevar būt par pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādai darbinieka tiesību ierobežošanai.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

9.pants. Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas

(1) Aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

(2) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā 25.10.2006.)

2.nodaļa
Darbinieku pārstāvības vispārīgie noteikumi

10.pants. Darbinieku pārstāvība

(1) Darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno tieši vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību. Darbinieku pārstāvji šā likuma izpratnē ir:

1) darbinieku arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona;

2) darbinieku pilnvaroti pārstāvji, kuri ievēlēti saskaņā ar šā panta otro daļu.

vairāki darbinieki. Darbinieku pilnvarotus pārstāvjus uz noteiktu pilnvaru termiņu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu ievēlē sapulcē, kurā piedalās vismaz puse no attiecīgā darba devēja uzņēmumā nodarbinātajiem darbiniekiem. Sapulces gaitu protokolē un pieņemtos lēmumus ieraksta protokolā. Darbinieku pilnvaroti pārstāvji pauž vienotu viedokli attiecībā uz darba devēju.

(3) Ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, tās kopīgām sarunām ar darba devēju pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli katras arodbiedrības biedru skaitam, bet ne mazāk kā vienu pārstāvi katra. Ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli.

(4) Ja ir viena darbinieku arodbiedrība vai vairākas šādas arodbiedrības un darbinieku pilnvaroti pārstāvji, tie kopīgām sarunām ar darba devēju pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk kā vienu pārstāvi katrs. Ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vienas darbinieku arodbiedrības vai vairāku šādu arodbiedrību pārstāvji un darbinieku pilnvaroti pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli.

(5) Aprēķinot darbinieku skaitu, kuru sasniedzot uzņēmumā var ievēlēt darbinieku pilnvarotus pārstāvjus vai izveidot darbinieku pārstāvības institūcijas, kā arī aprēķinot pārstāvēto darbinieku skaitu, ņem vērā arī tos darbiniekus, ar kuriem noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, kā arī darbiniekus, kuri darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma ietvaros noteiktu laiku veic darbu uzņēmumā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

11.pants. Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi

(1) Darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir šādas tiesības:

1) pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli un iespējamām tā izmaiņām, kā arī attiecīgu informāciju par darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkoto darbinieku nodarbināšanu uzņēmumā;

2) laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā;

laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā;

4) ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām;

5) rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās;

6) uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

(2) Informēšana šā likuma izpratnē ir process, kurā darba devējs nodod informāciju darbinieku pārstāvjiem, ļaujot tiem iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt. Informācija darbinieku pārstāvjiem sniedzama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā.

(3) Konsultēšanās šā likuma izpratnē ir viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju ar mērķi panākt vienošanos. Konsultēšanās veicama atbilstošā līmenī, savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai darbinieku pārstāvji varētu saņemt pamatotas atbildes.

(4) Darbinieku pārstāvju tiesības izmantojamas tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti.

(5) Darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem, ir pienākums neizpaust viņu rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Darba devēja pienākums ir rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Pienākums neizpaust informāciju attiecas uz darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem, arī pēc viņu darbības izbeigšanās.

(6) Darbinieku pārstāvja pienākumu veikšana nevar būt par pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādai darbinieka tiesību ierobežošanai.

(13.10.2005. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

Darbības ar dokumentu

12.pants. Starptautiskie līgumi

Ja starptautiskajā līgumā, ko apstiprinājusi Saeima, ir paredzēti citādi noteikumi nekā šajā likumā, piemērojami starptautiskā līguma noteikumi.

13.pants. Darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamais likums

(1) Darbinieks un darba devējs var vienoties par darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamo likumu. Šāda izvēle nevar darbiniekam atņemt vai ierobežot aizsardzību, kas noteikta ar tās valsts likuma pavēlošajām vai aizliedzošajām normām, kuras likums būtu piemērojams atbilstoši šā panta otrajai, trešajai, ceturtajai vai piektajai daļai.

(2) Ja darbinieks un darba devējs nav izvēlējušies piemērojamo likumu, darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojams Latvijas likums, ciktāl šā panta trešajā un ceturtajā daļā nav noteikts citādi.

(3) Ja darbinieks un darba devējs nav izvēlējušies piemērojamo likumu un darbinieks atbilstoši darba līgumam parasti veic savu darbu citā valstī, darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojams šīs citas valsts likums.

(4) Ja darbinieks un darba devējs nav izvēlējušies piemērojamo likumu un darbinieks atbilstoši darba līgumam savu darbu neveic vienā un tajā pašā valstī, darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojams tā uzņēmuma atrašanās vietas valsts likums, kurā darbinieks tika pieņemts darbā.

(5) Šā panta trešās un ceturtās daļas noteikumi nav piemērojami, ja no lietas apstākļiem izriet, ka darba līgums vai darba tiesiskās attiecības ir ciešāk saistītas ar citu valsti. Šādā gadījumā piemērojams šīs citas valsts likums.

(6) Likums šā panta izpratnē ir jebkura tiesību norma.

14.pants. Darbinieka nosūtīšana

Darbības ar dokumentu

starptautisko pakalpojumu sniegšanu:

1) darba devējs, pamatojoties uz līgumu, ko viņš noslēdzis ar personu, kuras labā tiks veikts darbs, nosūta darbinieku uz citu valsti;

2) darba devējs nosūta darbinieku uz citā valstī esošu filiāli vai koncernā ietilpstošu uzņēmumu;

3) darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs kā darba devējs nosūta darbinieku darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam, kura labā un vadībā tiks veikts darbs, ja tā uzņēmums atrodas citā valstī vai arī tas veic savu darbību citā valstī.

(2) Nosūtītais darbinieks šā likuma izpratnē ir darbinieks, kas noteiktu laiku veic darbu citā valstī, nevis valstī, kurā viņš parasti veic darbu.

(2^1) Šā panta pirmās daļas 3. punktā minētais darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs uzskatāms par darba devēju, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, arī tad, ja darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam starptautisko pakalpojumu sniegšanas ietvaros ir jāsniedz pakalpojums citā valstī un tā izpildi nodrošina nosūtītais darbinieks. Uz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju šajā situācijā attiecina visus noteikumus par darbinieka nosūtīšanu.

(2^2) Ja darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs Latvijā ir iecerējis starptautisko pakalpojumu sniegšanas ietvaros sniegt pakalpojumu citā valstī un tā izpildi nodrošina uz Latviju nosūtītais darbinieks, tad darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam Latvijā ir pienākums laikus pirms pakalpojuma sniegšanas citā valstī par to informēt darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju.

(2^3) Ja darbinieku uz Latviju nosūta darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, tad viņam kā darba devējam ir pienākums nodrošināt uz Latviju nosūtītajam darbiniekam tādus pašus darba apstākļus un piemērot tādus pašus nodarbinātības noteikumus, kādus nodrošinātu un piemērotu darbiniekam, ja darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju būtu nodibinātas tieši un darbinieks veiktu to pašu darbu.

Darbības ar dokumentu

(2[4]) Lai nodrošinātu šā panta 2.[3] daļā noteikto pienākumu izpildi, darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam, kas atrodas Latvijā, ir pienākums laikus pirms darbinieku nosūtīšanas informēt citas valsts darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju par darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem pie darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja.

(2[5]) Darbinieka nosūtīšanas gadījumā darba samaksas jēdziens un darba samaksas obligātie elementi nosakāmi atbilstoši tās valsts normatīvajiem aktiem vai praksei, uz kuru darbinieks ir nosūtīts. Ja darbinieks nosūtīts veikt darbu Latvijā, attiecībā uz darba samaksu piemērojami šā likuma un atbilstoši šā likuma 18. panta ceturtajai daļai noslēgtās ģenerālvienošanās noteikumi, kā arī citi Latvijas normatīvie akti, kas regulē darba samaksu.

(2[6]) Persona, kuras labā tiek veikts darbs, nosūtīto darbinieku nepielaiž pie darba izpildes, ja citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējs, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, nav iesniedzis apliecinājumu par šā likuma 14.[1] panta otrajā daļā minētā pienākuma izpildi.

(3) Šā likuma noteikumi par darbinieka nosūtīšanu neattiecas uz tirdzniecības flotes uzņēmumu kuģu apkalpēm.

(12.05.2016. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.12.2020. likumu, kas stājas spēkā 05.01.2021. Sk. pārejas noteikumu 21. punktu)

14.[1] pants. Darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku veikt darbu Latvijā

(1) Ja darba devējs no citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, tad neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma šim nosūtītajam darbiniekam nodrošināmi darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi, kas paredzēti Latvijas normatīvajos aktos un ko paredz atbilstoši šā likuma 18. panta ceturtajai daļai noslēgtā ģenerālvienošanās, un kas regulē:

1) maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku;

2) minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu;

virsstundu darbu, nakts darbu, darbu svētku dienās, papildu darbu. Darba samaksa šā punkta izpratnē neietver iemaksas papildpensijas kapitālā, ko veic darba devējs;

4) noteikumus par darbaspēka nodrošināšanu, īpaši ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja starpniecību;

5) drošību, veselības aizsardzību un higiēnu darbā;

6) aizsardzības pasākumus personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā, kā arī šo personu darba un nodarbinātības noteikumus;

7) vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī cita veida diskriminācijas aizliegumu;

8) to darbinieku izmitināšanas noteikumus, kuri atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, ja darba devējs šādu pakalpojumu nodrošina;

9) darbinieka izdevumu atlīdzināšanu saistībā ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu Latvijā, tajā skaitā komandējuma dienas naudas izmaksu. Šo noteikumu piemēro izdevumu atlīdzināšanai darbiniekam, kurš nosūtīts veikt darbu Latvijā, ja viņu nosūta komandējumā vai darba braucienā Latvijas teritorijā.

(2) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums pirms darbinieka nosūtīšanas elektroniski valsts valodā informēt Valsts darba inspekciju par šo darbinieku, norādot:

1) darba devēja — fiziskās personas — vārdu, uzvārdu, personu apliecinošā dokumenta numuru un adresi vai juridiskās personas nosaukumu (firmu), reģistrācijas numuru un adresi, darba devēja — juridiskās personas — izpildinstitūcijas atbildīgās amatpersonas vārdu, uzvārdu un adresi, kā arī citu kontaktinformāciju (tālruņa numuru, elektroniskā pasta adresi). Ja darba devējs ir darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, to norāda īpaši un iesniedz

tiesīgs sniegt darbiekārtošanās pakalpojumus savā mītnes valstī;

2) darbinieka vārdu un uzvārdu, kā arī personu apliecinošā dokumenta numuru;

3) paredzamo nosūtīšanas ilgumu, kā arī darba uzsākšanas un pabeigšanas laiku;

4) darba veikšanas vietas adresi vai adreses, ja darbu paredzēts veikt vairākās vietās;

5) šā panta ceturtajā un piektajā daļā minētos darba devēja pārstāvjus, norādot vārdu, uzvārdu, kā arī kontaktinformāciju;

6) personu, kuras labā tiks veikts darbs (pakalpojuma saņēmēju), kā arī pakalpojuma veidu, kas ir pamatā darbinieka nosūtīšanai;

7) apliecinājumu, ka nosūtītais darbinieks, kas ir trešās valsts pilsonis, likumīgi strādā pie darba devēja Eiropas Savienības dalībvalstī vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī;

8) informāciju par sertifikātu par sociālā nodrošinājuma tiesību aktiem, kas piemērojami sertifikāta saņēmējam (A1 sertifikāts), norādot izdevējvalsti un numuru.

(3) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums triju darbdienu laikā no izmaiņu rašanās dienas elektroniski valsts valodā informēt Valsts darba inspekciju par izmaiņām, kas ir notikušas saistībā ar šā panta otrajā daļā minēto informāciju.

(4) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums noteikt Latvijā savu pārstāvi, kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs.

(5) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums, ja nepieciešams, noteikt savu pārstāvi, pie kura darba koplīguma puses var vērsties, lai uzsāktu koplīguma noslēgšanas sarunas atbilstoši šā likuma noteikumiem. Šī persona var nebūt

jābūt pieejamai pēc saprātīga un pamatota pieprasījuma.

(6) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, darbinieka nosūtīšanas laikā ir pienākums nodrošināt noslēgtā darba līguma, darba samaksas aprēķinu un darba samaksas izmaksu apliecinošo dokumentu, kā arī darba laika uzskaites dokumentu glabāšanu pie šā panta ceturtajā daļā minētās personas un uzrādīt uzraudzības un kontroles institūcijām, kā arī, ja nepieciešams, nodrošināt to tulkojumu valsts valodā.

(7) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums divu gadu laikā pēc darbinieka nosūtīšanas perioda beigām nodrošināt šā panta sestajā daļā minēto dokumentu uzrādīšanu uzraudzības un kontroles institūcijām.

(8) Šā panta pirmās daļas noteikumus attiecina arī uz trešo valstu pilsoņiem, kas nodarbināti Latvijā saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros.

(9) Darbiniekam saistībā ar nosūtīšanu izmaksātā atlīdzība uzskatāma par darba samaksas daļu Latvijā, ja vien tā nav uzskatāma par izdevumu kompensāciju. Ja izdevumu kompensācijas apmērs un elementi nav skaidri noteikti, tad visa darbiniekam izmaksātā atlīdzība saistībā ar darbinieka nosūtīšanu uzskatāma par izdevumu kompensāciju.

(10) Ja faktiskais darbinieka nosūtīšanas ilgums pārsniedz 12 mēnešus, tad papildus šā panta pirmajā daļā minētajiem noteikumiem nosūtītajam darbiniekam nodrošināmi arī citi darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi, kas paredzēti Latvijas normatīvajos aktos un ko paredz atbilstoši šā likuma 18. panta ceturtajai daļai noslēgtā ģenerālvienošanās, izņemot noteikumus par darba līguma noslēgšanu un izbeigšanu, tajā skaitā konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas un iemaksām papildpensijas kapitālā, ko veic darba devējs.

(11) Ja citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējs, kas nosūtījis darbiniekus veikt darbu Latvijā, iesniedz Valsts darba inspekcijai motivētu paziņojumu, tad šā panta desmitajā daļā minētie noteikumi piemērojami, ja nosūtīšanas faktiskais ilgums pārsniedz 18 mēnešus.

darba devējs, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, aizstāj šo darbinieku ar citu darbinieku, kas veic to pašu darbu tajā pašā darba izpildes vietā, tad nosūtīšanas ilgums, kas minēts šā panta desmitajā un vienpadsmitajā daļā, aprēķināms kā atsevišķo nosūtījumu kopējais ilgums.

(13) Citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, pirms sākt starptautiskā pakalpojuma sniegšanu, ir pienākums informēt personu, kuras labā tiks veikts darbs, par šā likuma 14.[1] panta otrajā daļā minētā pienākuma izpildi.

(21.12.2020. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

14.[2] pants. Darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku veikt darbu ārpus Latvijas

(1) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī, neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma ir pienākums šim darbiniekam nodrošināt tādus nodarbinātības noteikumus un darba apstākļus, kuri atbilst attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem vai darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārsaistošiem.

(2) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī, ir pienākums izpildīt tās valsts administratīvās prasības un pakļauties uzraudzības un kontroles institūciju prasībām, uz kuru darbinieks tiek nosūtīts.

(3) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī, papildus šā likuma 40. panta otrajā daļā minētajām prasībām ir pienākums rakstveidā pirms nosūtīšanas informēt darbinieku par:

1) valsti vai valstīm, kurās paredzēts veikt darbu, un paredzamo darba veikšanas ilgumu;

2) valūtu, kādā izmaksās darba samaksu;

tiek nodrošināti;

4) repatriācijas iespēju un tās kārtību, ja tā tiek nodrošināta;

5) darba samaksu, kas darbiniekam pienākas saskaņā ar tās valsts normatīvo regulējumu, kurā viņš veiks darbu;

6) atlīdzību, kas saistīta ar darbinieka nosūtīšanu, un kārtību, kādā tiek kompensēti izdevumi par ceļu, ēdināšanu un izmitināšanu;

7) tās valsts, kurā tiks veikts darbs, vienoto oficiālo tīmekļvietni, kur ietverta informācija par darbinieku nosūtīšanu.

(4) Nosūtot darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī, attiecīgi piemērojami normatīvie akti, kas regulē ar komandējumiem saistīto izdevumu atlīdzināšanu, ciktāl šajā likumā nav noteikts citādi.

(5) Nosūtot darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī, darba devējs nosūtītajam darbiniekam izmaksā komandējuma dienas naudu 30 procentu apmērā no komandējuma dienas naudas normas, kas noteikta normatīvajos aktos, kuri regulē ar komandējumiem saistīto izdevumu atlīdzināšanu.

(6) Ja darba līgumā vai koplīgumā nav noteikts citādi, darba devējam nav pienākuma nosūtītajam darbiniekam izmaksāt šā panta piektajā daļā paredzēto komandējuma dienas naudu, ja ir spēkā viens no šādiem nosacījumiem:

1) darbiniekam tiek nodrošināta ēdināšana trīs reizes dienā;

2) darbiniekam izmaksājamā darba samaksa ir tāda pati kā salīdzināmam darbiniekam valstī, uz kuru darbinieks ir nosūtīts veikt darbu.

(7) Ja darba devējs atbilstoši likumam, darba līgumam vai koplīgumam izmaksā darbiniekam komandējuma dienas naudu, tā jebkurā gadījumā uzskatāma par izdevumu kompensāciju, bet ne darba samaksas daļu.

(21.12.2020. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 05.01.2021. Sk. pārejas noteikumu 21. punktu)

Darbības ar dokumentu

15.pants. Termiņu noteikšana

Šajā likumā paredzētos termiņus nosaka kā kalendāra datumu vai laikposmu, ko aprēķina gados, mēnešos, nedēļās vai dienās. Termiņu var noteikt arī, norādot notikumu, kuram katrā ziņā jāiestājas.

16.pants. Termiņu aprēķināšana

(1) Termiņš sākas datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šā termiņa sākumu.

(2) Termiņš, kas skaitāms gados, izbeidzas termiņa pēdējā gada attiecīgajā mēnesī un datumā.

(3) Termiņš, kas skaitāms mēnešos, izbeidzas termiņa pēdējā mēneša attiecīgajā datumā. Ja mēnešos skaitāms termiņš beidzas tādā mēnesī, kuram nav attiecīgā datuma, termiņš izbeidzas šā mēneša pēdējā dienā.

(4) Termiņš, kas skaitāms nedēļās, izbeidzas termiņa pēdējās nedēļas attiecīgajā dienā.

(5) Ja termiņš izbeidzas nedēļas atpūtas dienā vai svētku dienā, par termiņa pēdējo dienu atzīstama nākamā darbdiena.

(6) Termiņš, kas noteikts līdz konkrētam datumam, izbeidzas šajā datumā.

(7) Ja termiņš noteikts kādas darbības izpildīšanai, šo darbību var izpildīt termiņa pēdējā dienā līdz pulksten 24. Ja šī darbība jāizpilda uzņēmumā, termiņš izbeidzas stundā, kad uzņēmumā beidzas noteiktais darba laiks.

(8) Visi rakstveida iesniegumi vai paziņojumi, kas nodoti sakaru iestādē termiņa pēdējā dienā līdz pulksten 24, atzīstami par nodotiem termiņā.

B DAĻA
DARBA KOPLĪGUMS

Darbības ar dokumentu

17.pants. Darba koplīguma saturs un forma

(1) Darba koplīgumā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.

(2) Bez īpašas norunas darba koplīguma puses:

1) darba koplīguma spēkā esamības laikā atturas no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu, ja normatīvajos aktos vai darba koplīgumā nav noteikts citādi;

2) gādā, lai darba koplīguma noteikumus ievērotu un pildītu gan darba devējs, gan darbinieki.

(3) Darba koplīgums slēdzams rakstveidā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā 25.10.2006.)

18. pants. Darba koplīguma puses

(1) Darba koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā.

(2) Darba koplīgumu nozarē vai teritorijā (turpmāk arī — ģenerālvienošanās) slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar arodbiedrību apvienību, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī, vai arodbiedrību, kas ietilpst apvienībā, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī, ja ģenerālvienošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos. Darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība, ja tai ir atbilstošs pilnvarojums vai tiesības pievienoties jau esošam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā paredzētas organizācijas vai organizāciju apvienības statūtos, var pievienoties jau noslēgtajam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā.

ģenerālvienošanās ir saistoša šīs organizācijas vai organizāciju apvienības biedriem. Šis noteikums attiecas arī uz darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedriem, ja attiecīgā darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ir pievienojusies jau noslēgtajam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā. Darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedra vēlāka izstāšanās no darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības neietekmē koplīguma spēku attiecībā uz šo darba devēju vai darba devēju organizācijas biedru.

(4) Ja ģenerālvienošanos noslēgušie darba devēji, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība, tajā skaitā arī darba devēji, kas pievienojušies jau noslēgtajam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā, kādā nozarē atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes datiem nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 50 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, tad ģenerālvienošanās ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Attiecībā uz minētajiem darba devējiem un darbiniekiem ģenerālvienošanās stājas spēkā ne agrāk kā triju mēnešu laikā no dienas, kad tā publicēta oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" un tajā nav noteikts cits — vēlāks spēkā stāšanās laiks. Ģenerālvienošanās oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" publicējama uz pušu kopīga pieteikuma pamata.

(27.07.2017. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

6.nodaļa
Darba koplīguma spēks

19.pants. Darba koplīguma spēks laikā

(1) Darba koplīgumu noslēdz uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku. Darba koplīgums stājas spēkā tā noslēgšanas dienā, ja šajā koplīgumā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ja darba koplīgumā nav norādīts spēkā esamības laiks, šis koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz vienu gadu.

(2) Darba koplīgumu pirms termiņa var izbeigt, pamatojoties uz:

1) pušu vienošanos;

Darbības ar dokumentu

(3) Pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi, izņemot šā likuma 17.panta otrās daļas 1.punktā noteikto pienākumu, ir spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam, ja puses nav vienojušās citādi.

20.pants. Darba koplīguma spēks attiecībā uz personām

(1) Darba koplīgums ir saistošs pusēm, un tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi. Tam, vai darba tiesiskās attiecības ar darbinieku nodibinātas pirms vai pēc darba koplīguma spēkā stāšanās, nav nozīmes.

(2) Darba līgumā darbinieks un darba devējs var atkāpties no darba koplīguma noteikumiem tikai tad, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki.

7.nodaļa
Darba koplīguma noslēgšanas un grozīšanas kārtība

21.pants. Darba koplīguma noslēgšanas kārtība

(1) Darba koplīgumu noslēgt ierosina darbinieku pārstāvji, darba devējs vai šā likuma 18.pantā minētās organizācijas vai to apvienības (savienības). Darba devējs, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība nav tiesīga atteikties no sarunām par darba koplīguma (ģenerālvienošanās) slēgšanu.

(2) Rakstveida atbilde uz priekšlikumu noslēgt darba koplīgumu sniedzama 10 dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas.

(3) Darba koplīguma noslēgšanai puses rīko sarunas, vienojoties par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību. Puses uz šīm sarunām var uzaicināt speciālistus, izveidot darba grupas, iekļaujot tajās vienādā skaitā abu pušu pārstāvjus, kā arī patstāvīgi izstrādāt darba koplīguma projektu.

(4) Darba devējam pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma ir pienākums sniegt viņiem darba koplīguma noslēgšanai nepieciešamo informāciju.

koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību vai par darba koplīguma saturu, šai pusei ir pienākums ne vēlāk kā 10 dienu laikā sniegt rakstveida atbildi uz otras puses izteiktajiem priekšlikumiem. Ja saņemts darba koplīguma projekts kopumā, rakstveida atbilde sniedzama ne vēlāk kā viena mēneša laikā, un tajā puse norāda savus iebildumus un priekšlikumus attiecībā uz šo projektu.

(6) Ikvienam darbiniekam ir tiesības rakstveidā iesniegt darba koplīguma pusēm savus priekšlikumus attiecībā uz darba koplīguma projektu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2003.)

22.pants. Darba koplīguma apstiprināšana

(1) Uzņēmumā noslēgtā darba koplīguma spēkā esamībai nepieciešama tā apstiprināšana darbinieku kopsapulcē (konferencē), izņemot tos darba koplīgumus, kurus noslēguši darba devējs un darbinieku arodbiedrība, kas pārstāv vismaz 50 procentus uzņēmuma darbinieku.

(2) Darba koplīgumu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu apstiprina darbinieku kopsapulcē, kurā piedalās vismaz puse no attiecīgā uzņēmuma darbiniekiem.

(3) Ja darbinieku kopsapulci nav iespējams sasaukt uzņēmumā nodarbināto darbinieku lielā skaita vai darba organizācijas īpatnību dēļ, darba koplīgumu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu apstiprina darbinieku pārstāvju konferencē, kurā piedalās vismaz puse no darbinieku pārstāvjiem.

(4) Ģenerālvienošanās spēkā esamībai nav nepieciešama tās apstiprināšana.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

23.pants. Darba koplīguma noteikumu grozīšana

Darba koplīguma noteikumus tā spēkā esamības laikā puses groza šajā koplīgumā noteiktajā kārtībā. Ja šāda kārtība nav noteikta, to dara šā likuma 21.pantā paredzētajā kārtībā.

24.pants. Iepazīstināšana ar darba koplīgumu

Darbības ar dokumentu

grozījumiem darba koplīgumā pirms darba koplīguma vai grozījumu darba koplīgumā spēkā stāšanās dienas, bet ne vēlāk kā dienā, kad tie stājas spēkā.

(2) Darba devēja pienākums ir gādāt par to, lai darba koplīguma teksts būtu pieejams ikvienam darbiniekam.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

8.nodaļa
Strīdu izšķiršana

25.pants. Strīdu izšķiršana izlīgšanas komisijā

(1) Tiesību un interešu strīdus, kas izriet no darba koplīguma attiecībām vai ir ar tām saistīti, izšķir izlīgšanas komisija. Izlīgšanas komisiju izveido darba koplīguma puses, abas pilnvarojot vienādā skaitā savus pārstāvjus.

(2) Strīda gadījumā darba koplīguma puses raksta domstarpību protokolu un ne vēlāk kā triju dienu laikā to iesniedz izlīgšanas komisijai. Izlīgšanas komisija šo protokolu izskata septiņu dienu laikā.

(3) Izlīgšanas komisija pieņem lēmumu vienojoties. Lēmums ir saistošs abām darba koplīguma pusēm, un tam ir darba koplīguma spēks.

26.pants. Tiesību strīdu izšķiršana

(1) Ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās tiesību strīdā, tas izšķirams tiesā vai šķīrējtiesā.

(2) Tiesai ir pakļauts jebkurš tiesību strīds starp darba koplīguma pusēm par:

1) prasījumiem, kas izriet no darba koplīguma;

2) darba koplīguma noteikumu piemērošanu;

3) darba koplīguma noteikumu spēkā esamību vai neesamību.

Darbības ar dokumentu

jau radies, gan tāda, kurš var rasties starp darba koplīguma pusēm, — nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā. Līgums par strīda nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā slēdzams rakstveidā. Šo līgumu kā atsevišķu noteikumu (šķīrējtiesas klauzulu) var ietvert darba koplīgumā.

27.pants. Interešu strīdu izšķiršana

Ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās interešu strīdā, to izšķir darba koplīgumā noteiktajā kārtībā.

C DAĻA
DARBA LĪGUMS

9.nodaļa
Darba līguma vispārīgie noteikumi

28.pants. Darba tiesiskās attiecības un darba līgums

(1) Darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.

(2) Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs — maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

(3) Darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl šajā likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi.

(4) Ja darbinieks darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniegšanas ietvaros ir norīkots veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā, darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja pienākums ir norīkojuma laikā nodrošināt darbiniekam drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus atbilstoši darba aizsardzību reglamentējošo normatīvo aktu prasībām, izņemot obligātās veselības pārbaudes.

atbild darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam par tam nodarītajiem zaudējumiem atbilstoši šā likuma noteikumiem par darbinieka nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu.

(6) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs norīkojuma laikā atbild darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam par tam nodarītajiem zaudējumiem atbilstoši šā likuma noteikumiem par darba devēja nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu.

(7) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs kā darba devējs rakstveidā, tiklīdz tas ir zināms, pirms paredzamās darbinieka norīkošanas veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā informē darbinieku par darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2011. un 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

29.pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums

(1) Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma.

(2) Atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma ir pieļaujama tikai tādā gadījumā, ja piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi.

(3) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no dzimuma, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu, vai arī to, ka darbinieka piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

(3) Ja strīda gadījuma darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai uz valodas pamata, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka valodas prasmi, vai arī to, ka noteiktas valodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

(4) Par diskrimināciju šā likuma izpratnē uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt.

(5) Tieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību pie noteikta dzimuma ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu. Mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma, vai atvaļinājuma bērna tēvam piešķiršanas dēļ uzskatāma par tiešu diskrimināciju atkarībā no personas dzimuma.

(6) Netieša diskriminācija pastāv, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas viena dzimuma personām, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

(7) Personas aizskaršana šā likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma, tajā skaitā — seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.

(8) Ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

(9) Šā panta, kā arī šā likuma 32.panta pirmās daļas, 34., 48., 60. un 95.panta noteikumi, ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Darbības ar dokumentu

pārliecības ir pieļaujama gadījumā, ja noteikta veida reliģiskā pārliecība ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā organizācijas ētosu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 21.09.2006., 04.03.2010. un 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.)

30.pants. Individuālu tiesību strīdu izšķiršana

Individuāli tiesību strīdi starp darbinieku un darba devēju, ja tie nav izšķirti uzņēmumā, izšķirami tiesā.

31.pants. Noilguma termiņš

(1) Visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš.

(2) Ja darba devējam bija pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida aprēķinu, šā panta pirmajā daļā noteiktais noilguma termiņš sākas ar aprēķina izsniegšanas dienu. Ja darba devējs aprēķinu neizsniedz, attiecīgais prasījums noilgst triju gadu laikā no dienas, kad aprēķins bija jāizsniedz.

PIRMĀ SADAĻA
DARBA TIESISKO ATTIECĪBU NODIBINĀŠANA

10.nodaļa
Darba sludinājums un darba līguma sagatavošana

32.pants. Darba sludinājums

(1) Darba sludinājums (darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām) nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm, izņemot gadījumu, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

(2) Darba sludinājumā aizliegts norādīt vecuma ierobežojumus, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu.

Darbības ar dokumentu

(2[1]) Darba sludinājuma aizliegts norādīt konkrētas svešvalodas prasmi, izņemot gadījumu, kad tā pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai.

(2[2]) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai uz valodas pamata, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka valodas prasmi, vai arī to, ka noteiktas valodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

(3) Darba sludinājumā norāda:

1) darba devēja — fiziskās personas — vārdu un uzvārdu vai juridiskās personas nosaukumu (firmu) un reģistrācijas numuru, vai tā personāla atlases uzņēmuma nosaukumu (firmu) un reģistrācijas numuru, kurš darba devēja uzdevumā novērtē pretendentu piemērotību un veic atlasi;

2) attiecīgā amata darba algas kopējās mēneša vai gada summas bruto vai paredzēto stundas tarifa likmes samaksas amplitūdu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010., 21.06.2012., 23.10.2014., 01.11.2018. un 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.)

33.pants. Darba intervija

(1) Darba intervija ir darba devēja sagatavota mutvārdu vai rakstveida aptauja pretendenta piemērotības novērtēšanai.

(2) Darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši, it īpaši jautājumi par:

1) grūtniecību;

2) ģimenes vai laulības stāvokli;

3) iepriekšēju sodāmību, izņemot gadījumu, kad tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme;

5) piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas;

6) nacionālo vai etnisko izcelsmi.

(3) Darba devējam ir pienākums iepazīstināt pretendentu ar uzņēmumā spēkā esošo darba koplīgumu un darba kārtības noteikumiem, ciktāl tas attiecas uz paredzētā darba veikšanu, kā arī sniegt citu informāciju, kam ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā.

(4) Pretendentam ir pienākums sniegt informāciju darba devējam par savu veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību, ciktāl tai ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā un paredzētā darba veikšanā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā 25.10.2006.)

34.pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, dibinot darba tiesiskās attiecības

(1) Ja, dibinot darba tiesiskās attiecības, darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pretendentam ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības.

(2) Ja darba tiesiskās attiecības nav nodibinātas atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas dēļ, pretendentam nav tiesību prasīt šo attiecību nodibināšanu piespiedu kārtā.

(22.04.2004. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

35.pants. Darba līguma sagatavošanai nepieciešamie dokumenti

(1) Sagatavojot darba līgumu, pretendentam ir pienākums:

1) uzrādīt personu apliecinošu dokumentu;

2) iesniegt citus dokumentus normatīvajos aktos paredzētajos gadījumos.

Darbības ar dokumentu

zināšanas vai prasmes, darba devējam ir tiesības pieprasīt, lai pretendents uzrāda dokumentus, kas apliecina viņa izglītību vai profesionālo sagatavotību.

(3) Sagatavojot darba līgumu, darba devējam ir pienākums pieprasīt, lai ārzemnieks uzrāda vīzu vai uzturēšanās atļauju, kas apliecina, ka ārzemniekam piešķirtas tiesības uz nodarbinātību, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, kad apliecinājums par tiesībām uz nodarbinātību pie noteikta darba devēja un noteiktā specialitātē (profesijā) nav nepieciešams. Šis noteikums neattiecas uz Eiropas Savienības pilsoņiem un personām, kurām ir brīvas pārvietošanās tiesības Eiropas Savienībā atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes 2006.gada 15.marta regulas Nr. 562/2006, ar kuru ievieš Kopienas Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss), 2.panta 5.punktam.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 16.06.2011. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

36.pants. Veselības pārbaude

(1) Darba devējs var pieprasīt, lai pretendents veic veselības pārbaudi, kas ļautu pārliecināties par viņa piemērotību paredzētā darba veikšanai.

(2) Atzinumā par pretendenta veselības stāvokli ārsts norāda tikai to, vai pretendents ir piemērots paredzētā darba veikšanai.

(3) Izdevumus, kas saistīti ar pretendenta veselības pārbaudi, sedz darba devējs, izņemot gadījumu, kad pretendents darba intervijas laikā sniedzis darba devējam apzināti nepatiesu informāciju.

37.pants. Nodarbināšanas aizliegumi, ierobežojumi un atbildība

(1) Aizliegts pastāvīgā darbā nodarbināt bērnus. Bērns šā likuma izpratnē ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību.

(2) Izņēmuma gadījumā bērnus vecumā no 13 gadiem, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu, no mācībām brīvajā laikā var nodarbināt vieglā, bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgā darbā. Šāda nodarbināšana

15 gadiem, nosaka Ministru kabinets. Uz bērnu vecuma no 15 gadiem, kurš turpina iegūt pamatizglītību, ir attiecināmi šā panta ceturtās daļas noteikumi par pusaudžu nodarbināšanu.

(3) Izņēmuma gadījumos, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu un saņemta Valsts darba inspekcijas atļauja, bērnu kā izpildītāju var nodarbināt kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, ja šāda nodarbināšana nav kaitīga bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Kārtību, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu kā izpildītāju nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramos ierobežojumus attiecībā uz darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem nosaka Ministru kabinets.

(4) Aizliegts nodarbināt pusaudžus darbos īpašos apstākļos, kas saistīti ar paaugstinātu risku viņu drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Pusaudzis šā likuma izpratnē ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu šā panta pirmās daļas izpratnē. Darbus, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumus, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību, nosaka Ministru kabinets.

(5) Darba devējam ir pienākums pirms darba līguma noslēgšanas informēt vienu no bērna vai pusaudža vecākiem (aizbildni) par darba vides riska novērtējumu un darba aizsardzības pasākumiem attiecīgajā darba vietā.

(6) Personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, pieņem darbā tikai pēc iepriekšējas medicīniskās apskates, un tām līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai ik gadu jāveic obligātā medicīniskā apskate.

(7) Darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas aizliegts nodarbināt grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, ja tiek atzīts, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai. Jebkurā gadījumā ir aizliegts nodarbināt grūtnieci divas nedēļas pirms paredzamajām dzemdībām un sievieti divas nedēļas pēc dzemdībām. Paredzamo dzemdību laiku un dzemdību faktu apstiprina ārsta atzinums.

nodarbinātību, ko apliecina atbilstošs ieraksts ārzemniekam izsniegtajā vīzā vai uzturēšanās atļaujā, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, kad apliecinājums par tiesībām uz nodarbinātību pie noteikta darba devēja un noteiktā specialitātē (profesijā) nav nepieciešams. Šis noteikums neattiecas uz Eiropas Savienības pilsoņiem un personām, kurām ir brīvas pārvietošanās tiesības Eiropas Savienībā atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes 2006.gada 15.marta regulas Nr. 562/2006, ar kuru ievieš Kopienas Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss), 2.panta 5.punktam.

(9) Aizliegts nodarbināt personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā.

(10) Darba devējs nav saucams pie atbildības par tādas personas nodarbināšanu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, ja darba devējs ir izpildījis šā likuma 35.panta trešajā daļā un 38.panta otrajā daļā minētos pienākumus, izņemot gadījumu, kad darba devējs zināja, ka uzrādītais dokuments, kas apliecina personas tiesības uzturēties Latvijas Republikā, ir viltots.

(11) Pie administratīvās atbildības par tādas personas nodarbināšanu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, ir saucama arī persona, kura darba devējam kā apakšuzņēmējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, kā arī persona, kura ir sākotnējo līgumsaistību izpildītājs, un jebkurš cits iesaistītais apakšuzņēmējs, ja viņi par šādu prettiesisku nodarbināšanu zināja, izņemot gadījumu, kad viņi veikuši nepieciešamos pasākumus, lai novērstu šādu prettiesisku nodarbināšanu.

(12) Darba devējs nepielaiž darbinieku pie nolīgtā darba, ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ un to apliecina ārsta atzinums. Darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam šā likuma 74.panta trešajā daļā noteikto atlīdzību par laiku, kurā darbinieks nav pielaists pie darba.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 16.06.2011. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

38.pants. Ziņas par pretendentu un darbā pieteikšanās dokumenti

33., 35. un 36.pantam iegūtās ziņas, kā arī pretendenta iesniegtos darbā pieteikšanās dokumentus nodot tikai tām personām, kas uzņēmumā darba devēja uzdevumā sagatavo lēmumu par darbinieka pieņemšanu darbā. Minētās ziņas un dokumentus drīkst darīt zināmus trešajām personām tikai ar pretendenta piekrišanu.

(2) Darba devējam ir pienākums nodrošināt šā likuma 35.panta trešajā daļā minēto dokumentu kopiju vai atbilstošas informācijas uzglabāšanu visā ārzemnieka nodarbināšanas laikā un to uzrādīšanu pēc uzraudzības un kontroles institūciju pieprasījuma.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

11.nodaļa
Darba līguma noslēgšana

39.pants. Darbinieka un darba devēja vienošanās

Darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

40.pants. Darba līguma forma

(1) Darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas.

(2) Darba līgumā norāda:

1) darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, — dzimšanas datumu), dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu), personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, — dzimšanas datumu) vai reģistrācijas numuru un adresi;

2) darba tiesisko attiecību sākuma datumu;

3) darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);

vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās) vai to, ka darbinieks var brīvi noteikt savu darba vietu;

5) darbinieka arodu, amatu, specialitāti (turpmāk - profesija) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu;

6) darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;

7) nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, ja darbinieka darba grafiks ir pilnībā vai lielākoties paredzams. Ja ir nolīgts nepilns darba laiks un darba grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams, norāda, ka darba grafiks ir mainīgs, kā arī ietver informāciju par to nolīgto darba laiku, kas ir garantētais apmaksātais darba laiks mēneša ietvarā, kā arī informāciju, kādā laikā darbinieks var veikt darbu vai viņam būtu pienākums veikt darbu, un informāciju par minimālo paziņošanas laiku pirms darba uzsākšanas vai tā atsaukuma;

8) ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu;

9) darba līguma uzteikuma termiņu un kārtību;

10) uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām;

11) pārbaudes laiku un tā ilgumu, ja šāds pārbaudes laiks tiek noteikts;

12) darbinieka tiesības uz apmācībām, ja darba devējs tādas nodrošina;

13) tās sociālā nodrošinājuma iestādes, kuras saņem sociālās iemaksas, kas saistītas ar darba attiecībām, un jebkādu darba devēja sniegto aizsardzību attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, ja par šo aizsardzību ir atbildīgs darba devējs.

(3) Šā panta otrās daļas 6., 7., 8., 9., 11., 12. un 13. punktā minētās ziņas var aizstāt ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, darba koplīgumā, vai norādi uz darba kārtības noteikumiem. Šādā gadījumā darba devējs nodrošina, ka minētā informācija uzņēmuma darbiniekiem ir pieejama bez maksas, tā ir saprotama un pilnīga, viegli pieejama, arī izmantojot elektroniskos līdzekļus, tai skaitā tiešsaistes portālus vai informācijas sistēmas. Darba devējs rakstveidā paziņo darbiniekam par

pirms izmaiņu spēkā stāšanās dienas, bet ne vēlāk kā dienā, kad tās stājas spēkā.

(4) Darba līgumā papildus šā panta otrajā daļā noteiktajām ziņām ietver arī citas ziņas, ja puses to uzskata par nepieciešamu.

(5) Darba līgumu sagatavo divos eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie darbinieka, otrs — pie darba devēja.

(6) Darba devējam ir pienākums gādāt par darba līgumu noslēgšanu rakstveidā un veikt noslēgto darba līgumu uzskaiti.

(7) Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošus pamatuzdevumus un kvalifikācijas pamatprasības, Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību nosaka Ministru kabinets. Profesiju klasifikatorā neietver valsts drošības iestāžu darbinieku profesijas.

(8) Darba līgumā, kuru slēdz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs kā darba devējs un darbinieks, kas veiks darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā, papildus šā panta otrajā daļā minētajām ziņām norāda, ka darba devējs ir darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, kā arī to, ka darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums pakļauties arī darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja noteiktajai darba kārtībai un rīkojumiem, ciktāl tie nav pretrunā ar darba devēja rīkojumiem.

(9) Darba līgumā neietver noteikumus par svešvalodas prasmi, ja tā nav pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai.

(10) Darba līgums slēdzams valsts valodā. Ja darbinieks ir ārzemnieks, kurš pietiekamā līmenī nepārvalda valsts valodu, darba devējam ir pienākums rakstveidā informēt darbinieku viņam saprotamā valodā par darba līguma noteikumiem.

(11) Darba devējam ir pienākums nodrošināt noslēgto darba līgumu uzrādīšanu pēc uzraudzības un kontroles institūciju pieprasījuma.

(12) Ministru kabinets nosaka komercdarbības veidus, kuros darba devējam ir pienākums, noslēdzot darba līgumu, darbiniekam izsniegt darbinieka apliecību, kā arī

Darbības ar dokumentu

noteikumus.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006., 04.03.2010., 31.03.2011., 16.06.2011., 23.10.2014. un 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022. Sk. pārejas noteikumu 23. punktu)

41.pants. Rakstveida formas neievērošanas sekas

(1) Ja, noslēdzot darba līgumu, nav ievērota tā rakstveida forma, darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā. Šai nolūkā darbinieks var izmantot jebkurus pierādījumus, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un šo attiecību saturu.

(2) Ja darbinieks un darba devējs vai vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus, rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam.

(3) Ja darba devējs nenodrošina darba līguma noslēgšanu rakstveidā un darba devējs vai darbinieks nevar pierādīt citu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas ilgumu, noteikto darba laiku un darba samaksu, uzskatāms, ka darbinieks jau nodarbināts trīs mēnešus un viņam ir noteikts normālais darba laiks un minimālā mēneša darba alga.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

42.pants. Darba līguma spēkā neesamība

(1) Darba līgums, kas ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem, atzīstams par spēkā neesošu vienīgi uz turpmāko laiku, un darba devējam, ja viņš bijis vainīgs šāda līguma noslēgšanā un nav iespējams ar darbinieku noslēgt darba līgumu atbilstoši normatīvajiem aktiem, ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlīdzību vismaz sešu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.

(2) Kāda atsevišķa darba līgumā iekļauta noteikuma spēkā neesamība šaubu gadījumā neietekmē darba līguma spēku tā pārējā daļā.

12.nodaļa
Darba tiesisko attiecību ilgums

43.pants. Darba līguma spēks laikā

gadījumus.

44.pants. Darba līgums uz noteiktu laiku

(1) Darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu īslaicīgu darbu, ar to saprotot:

1) sezonas rakstura darbu;

2) darbu tādās darbības jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā attiecīgās nodarbošanās raksturu vai arī attiecīgā darba pagaidu raksturu;

3) promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošanu, kā arī tāda darbinieka aizvietošanu, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks;

4) gadījuma darbu, kas uzņēmumā parasti netiek veikts;

5) noteiktu pagaidu darbu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu;

6) neatliekamu darbu, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;

7) bezdarbniekam paredzētu algotu pagaidu vai citu darbu saistībā ar viņa dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos vai darbu, kas saistīts ar aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanu;

8) profesionālās vai akadēmiskās izglītības iestādes izglītojamā darbu, ja tas saistīts ar sagatavošanos darbībai noteiktā profesijā vai studiju virzienā.

(2) Šā panta pirmās daļas 1. un 2.punktā minētos darbus nosaka Ministru kabinets.

(3) *(Izslēgta ar 23.10.2014. likumu)*

arī apstākļus, kas liecina par attiecīgā darba pabeigšanu.

(5) Ja darba līgumā nav norādīts laiks, uz kādu tas noslēgts, vai arī ja atbilstoši apstākļiem nav pieļaujama darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku, līgums atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami šā likuma 122. un 123.panta noteikumi. Prasības termiņš sākas ar dienu, kad beidzies termiņš, uz kādu noslēgts darba līgums. Šie noteikumi neattiecas uz personām, kuras norādītas šā panta trešajā daļā.

(6) Uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku.

(7) Darba devējs informē darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, par brīvajām darba vietām uzņēmumā, kurās darbinieku var nodarbināt uz nenoteiktu laiku. Darba devējs informē darbinieku pārstāvjus par iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus uz noteiktu laiku, ja darbinieku pārstāvji šādu informāciju pieprasa.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 13.10.2005., 21.09.2006., 04.03.2010. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

45.pants. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš

(1) Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par pieciem gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus), ja citā likumā nav noteikts cits darba līguma termiņš. Par darba līguma termiņa pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana ar to pašu darba devēju, ja laikposmā no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 60 dienām pēc kārtas.

(2) Termiņš, uz kādu noslēgts darba līgums, lai veiktu sezonas rakstura darbu (ieskaitot termiņa pagarinājumus), nevar būt ilgāks par 10 mēnešiem viena gada laikā.

(3) Saskaņā ar šā likuma 44.panta pirmās daļas 3.punktu noslēgtā darba līguma termiņu, ja nepieciešams, var pagarināt, pārsniedzot šā panta pirmajā daļā minēto termiņu. Ja promesošais vai no darba atstādinātais darbinieks kādu apstākļu dēļ neturpina vai nevar turpināt darba tiesiskās attiecības, viņu aizvietojošā darbinieka darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

pieprasījusi izbeigt darba līgumu un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās, darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 13.10.2005., 21.09.2006. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

13.nodaļa
Pārbaude, pieņemot darbā

46.pants. Pārbaudes noteikšana

(1) Noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Ja pārbaudes noteikšana nav norādīta darba līgumā, tas uzskatāms par noslēgtu bez pārbaudes. Pārbaudi nenosaka personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem.

(2) Pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem. 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.

(3) Ja pārbaudi nosaka darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku līdz sešiem mēnešiem, pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par vienu mēnesi, bet, ja līgums noslēgts uz laiku līdz vienam gadam, — par diviem mēnešiem. Nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, var vienoties par pārbaudes termiņa noteikšanu, kas ir ilgāks par iepriekš minēto termiņu, bet nepārsniedz trīs mēnešus.

(4) Pārbaudes termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

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

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022. Sk. pārejas noteikumu 24. punktu)

47.pants. Pārbaudes sekas

Darbības ar dokumentu

darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu.

(2) Ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies un darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš pārbaudi ir izturējis.

(3) 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 nepārtraukti nodarbināts vismaz sešus mēnešus. Saņemot šādu pieprasījumu, darba devējam ir pienākums sniegt darbiniekam pamatotu atbildi rakstveidā viena mēneša laikā no pieprasījuma saņemšanas dienas.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

48.pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā

Ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu.

(22.04.2004. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 08.05.2004.)

OTRĀ SADAĻA
DARBINIEKA SAISTĪBA

14.nodaļa
Darbinieka saistības vispārīgie noteikumi

49.pants. Darbinieka saistības izpildījuma noteikšana

Darbinieka saistības izpildījuma veidu, apmēru, laiku un vietu darba līgumā nosaka darba devējs, ciktāl tas nav pretrunā ar normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos ietvertajām pavēlošajām vai aizliedzošajām normām.

50.pants. Darbinieka rūpība

raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma.

(2) Darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu.

15.nodaļa
Darbinieka saistības izpildījuma veids, apmērs, laiks un vieta

51.pants. Izpildījuma veids un apmērs

(1) Darbiniekam ir pienākums veikt tos darbus, kuri nepieciešami viņa saistības pienācīgam izpildījumam.

(2) Darba devējam ir pienākums nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu.

(3) Darba normas nosaka un groza darba devējs, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem. Par jaunu darba normu noteikšanu vai arī par esošo darba normu grozīšanu darba devējs paziņo darbiniekam ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms jauno darba normu vai darba normu grozījumu stāšanās spēkā. Pagaidu un vienreizējās normas darba devējs paziņo darbiniekam pirms darba uzsākšanas, bet tās nevar noteikt ilgāk kā uz trim mēnešiem.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2003.)

52.pants. Izpildījuma laiks

(1) Darbiniekam ir pienākums veikt darbu noteiktā darba laika ietvaros. Ja atbilstoši darba līgumam attiecīgā darba veikšanai ir svarīgs izpildījuma pieņemšanas brīdis, darbinieks un darba devējs vienojas par noteiktu laiku, kādā šāds darbs izpildāms.

(2) Ja darbinieka darba grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams, 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 šā likuma izpratnē ir precīzs laiks, kad darbinieks sāk

dienas, kurās var veikt darbu pēc darba devēja pieprasījuma.

(3) Darbiniekam ir tiesības neveikt darbu, ja darba devējs nav izpildījis savu pienākumu, kas noteikts šā panta otrajā daļā. Nav pieļaujama jebkādu nelabvēlīgu seku radīšana darbiniekam saistībā ar viņa rīcību.

(4) 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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

53.pants. Izpildījuma vieta

(1) Darbiniekam ir pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi.

(2) Personu, kura ir jaunāka par 18 gadiem, var nosūtīt komandējumā vai darba braucienā, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu.

(3) Grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, var sūtīt komandējumā vai darba braucienā, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.

(4) Darbiniekam, kas nosūtīts komandējumā vai darba braucienā, tā laikā saglabājas darba vieta (amats) un darba samaksa. Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, viņam izmaksā vidējo izpeļņu.

(5) Darba devējam, kas nosūta darbinieku komandējumā vai darba braucienā uz citu valsti, ir pienākums laikus pirms nosūtīšanas rakstveidā informēt darbinieku par:

1) valsti vai valstīm, kurās paredzēts veikt darbu, un paredzamo darba veikšanas ilgumu;

2) valūtu, kādā izmaksās darba samaksu;

3) naudas pabalstiem vai pabalstiem natūrā saistībā ar darba uzdevumiem, ja tādi tiek nodrošināti;

Darbības ar dokumentu

(6) Darba devējs rakstveidā paziņo darbiniekam par jebkurām izmaiņām šā panta piektajā daļā minētajā informācijā pirms to spēkā stāšanās dienas, bet ne vēlāk kā dienā, kad izmaiņas stājas spēkā.

(7) Šā panta piektās daļas 2., 3. un 4. punktā minētā informācija sniedzama, ja komandējums vai darba brauciens ir ilgāks par četrām nepārtrauktām nedēļām.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 21.09.2006., 04.03.2010. un 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022. Sk. pārejas noteikumu 23. punktu)

16.nodaļa
Darba kārtība un darba devēja rīkojumi

54.pants. Darba kārtība

Darba kārtību uzņēmumā nosaka darba kārtības noteikumi, darba koplīgums, darba līgums un darba devēja rīkojumi.

55.pants. Darba kārtības noteikumi

(1) Darba devējs, kas uzņēmumā parasti nodarbina ne mazāk kā 10 darbiniekus, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem, pieņem darba kārtības noteikumus. Darba kārtības noteikumi pieņemami ne vēlāk kā divu mēnešu laikā no uzņēmuma darbības uzsākšanas dienas.

(2) Darba kārtības noteikumos, ja tas nav ietverts darba koplīgumā vai darba līgumā, paredz:

1) darba laika sākumu un beigas, pārtraukumus darbā, kā arī darba nedēļas ilgumu;

2) darba laika organizāciju uzņēmumā;

3) darba samaksas izmaksas laiku, vietu un veidu;

4) atvaļinājumu piešķiršanas vispārējo kārtību;

Darbības ar dokumentu

6) darbinieku uzvedības noteikumus un citus noteikumus, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā.

(3) Ar pieņemtajiem darba kārtības noteikumiem iepazīstina visus darbiniekus. Darba devējam ir pienākums gādāt par to, lai darba kārtības noteikumu teksts būtu pieejams ikvienam darbiniekam.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā 25.10.2006.)

56.pants. Darba devēja rīkojumu saturs un robežas

(1) Darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt darbinieka darba pienākumus.

(2) Darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt darba kārtības un darbinieka uzvedības noteikumus uzņēmumā.

(3) Darba devējam nav tiesību prasīt, lai darbinieks veiktu darba līgumā neparedzētu darbu, izņemot šā likuma 57.pantā noteiktos gadījumus.

(4) Darba devējam nav tiesību prasīt no darbinieka konkrētas svešvalodas prasmi, ja tās lietošana neietilpst darba pienākumos. Ja, darba pienākumus veicot, nav nepieciešama svešvalodas lietošana, darba devējam nav tiesību liegt darbiniekam lietot valsts valodu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.)

57.pants. Darba līgumā neparedzēta darba veikšana

(1) Darba devējam ir tiesības ne ilgāk kā uz vienu mēnesi viena gada laikā norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Dīkstāves gadījumā darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem viena gada laikā.

Darbības ar dokumentu

izmaksāt atbilstošu darba samaksu, kuras apmērs nedrīkst būt mazāks par darbinieka iepriekšējo vidējo izpeļņu.

58.pants. Atstādināšana no darba

(1) Atstādināšana no darba ir ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu.

(2) Darba devējam ir pienākums atstādināt darbinieku no darba, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija.

(3) Darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, ja šis darbinieks, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

(4) Ja darbinieka atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus.

(5) Aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumus.

(6) Darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbinieks atstādināts no darba.

(7) Darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks ir atstādināts no darba.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006., 23.10.2014. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

TREŠĀ SADAĻA
DARBA SAMAKSA

Darbības ar dokumentu

59.pants. Darba samaksas jēdziens

Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

60.pants. Vienlīdzīga darba samaksa

(1) Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

(2) Ja darba devējs pārkāpis šā panta pirmās daļas noteikumus, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

(3) Darbinieks var celt šā panta otrajā daļā paredzēto prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par šā panta pirmās daļas noteikumu pārkāpumu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

61.pants. Minimālā darba alga

(1) Minimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu.

(2) Minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros, kā arī minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu nosaka Ministru kabinets.

(3) Minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

(4) Minimālajai darba algai, kas noteikta ar šā likuma 18. panta ceturtajā daļā noteiktajā kārtībā noslēgto ģenerālvienošanos, darba tiesisko attiecību ietvaros ir tādas pašas tiesiskās sekas kā valsts noteiktajai minimālajai darba algai.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 23.10.2014. un 27.05.2021. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2021.)

(1) Laika algas sistēmu vai akorda algas sistēmu, kā arī piemaksu un prēmiju sistēmu uzņēmumā darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba koplīgumam.

(2) Laika algu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. Akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.

(3) Ja grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, noteikta akorda alga un saskaņā ar ārsta atzinumu viņai tiek samazinātas darba normas, darba devējam ir pienākums samaksāt darbiniecei par šo periodu iepriekšējo vidējo izpeļņu.

(4) Par jaunas darba samaksas sistēmas ieviešanu uzņēmumā, kā arī par grozījumiem pastāvošajā darba samaksas sistēmā darba devējam ir pienākums rakstveidā informēt darbiniekus vismaz vienu mēnesi iepriekš.

(5) *(Izslēgta ar 01.12.2009. likumu)*

(6) Intelektuālā darba novērtēšanas, kā arī fiziskā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem nosaka Ministru kabinets.

(7) *(Izslēgta ar 01.12.2009. likumu)*

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 13.10.2005., 01.12.2009. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

63.pants. Darba samaksa personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem

(1) Pusaudžiem, kas tiek nodarbināti šā likuma 132.panta pirmajā un trešajā daļā noteiktā darba laika ietvaros, mēneša darba alga nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros.

(2) Ja pusaudzis papildus vidējās izglītības vai profesionālās izglītības ieguvei arī strādā, viņam par veikto darbu samaksā atbilstoši nostrādātajam laikam. Šajā gadījumā

noteikto minimālo stundas tarifa likmi normāla darba laika ietvaros.

(3) Bērniem par darbu samaksā atbilstoši paveiktajam darbam.

64.pants. Izziņa par darba samaksu, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu un darba attiecībām

Darba devējs pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma piecu darba dienu laikā izsniedz šim darbiniekam izziņu par viņa darba samaksu, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu, darba tiesisko attiecību ilgumu un profesiju.

(04.03.2010. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

18.nodaļa
Piemaksas

65.pants. Piemaksa par papildu darbu

(1) Darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu.

(2) Šā panta pirmajā daļā noteiktās piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.

66.pants. Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku

(1) Darbiniekam, kas veic ar īpašu risku saistītu darbu (darbu, kas saskaņā ar darba vides risku novērtējumu saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem), nosaka piemaksu.

(2) Piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu.

(04.03.2010. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

67.pants. Piemaksa par nakts darbu

Darbības ar dokumentu

apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(2) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par nakts darbu.

68.pants. Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā

(1) Darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(2) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.

(3) Ar ģenerālvienošanos, kas noslēgta atbilstoši šā likuma 18. panta ceturtajai daļai un paredz būtisku valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu nozarē vismaz 50 procentu apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes, piemaksas apmēru par virsstundu darbu var noteikt mazāku par šā panta pirmajā daļā noteikto, bet ne mazāku kā 50 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes, turklāt, ja ir nolīgta akorda alga, — ne mazāku kā 50 procentu apmērā no noteiktā akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(4) Ja valsts nosaka minimālo darba algu vai stundas likmi tādā apmērā, ka spēkā esošas ģenerālvienošanās ietvaros noteiktās minimālās darba algas vai stundas likmes apmērs nozarē vairs neatbilst šā panta trešajā daļā minētajam kritērijam, un ja šīs ģenerālvienošanās ietvaros minētā piemaksa par virsstundām noteikta mazākā apmērā nekā šā panta pirmajā daļā noteiktais apmērs, tad attiecīgās ģenerālvienošanās ietvaros veic grozījumus tā, lai tiktu nodrošināta atbilstība šā panta trešajai daļai. Ja minētie grozījumi netiek veikti, ģenerālvienošanās zaudē spēku gadu pēc neatbilstības iestāšanās dienas.

(22.04.2004. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 28.03.2019. likumu, kas stājas spēkā 01.05.2019. Sk. pārejas noteikumu 18. punktu)

69.pants. Darba samaksas izmaksas laiks

(1) Darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par darba samaksas izmaksu reizi mēnesī.

(2) Ja darba samaksas izmaksas laiks nav nolīgts vai tā aprēķināma par noteiktu laikposmu, darba samaksa atbilstoši paveiktajam darbam izmaksājama pēc darba pabeigšanas vai attiecīgā laikposma beigšanās, bet ne retāk kā reizi mēnesī.

(3) Ja darba samaksas izmaksas diena sakrīt ar nedēļas atpūtas dienu vai svētku dienu, darba samaksu izmaksā pirms attiecīgās dienas.

(4) Samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par līdz atvaļinājumam nostrādāto laiku izmaksā ne vēlāk kā vienu dienu pirms atvaļinājuma. Pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par laiku, kas nostrādāts līdz atvaļinājumam, var izmaksāt citā laikā, bet ne vēlāk kā nākamajā darba samaksas izmaksas dienā.

(5) Darba samaksa un ar to saistītās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas ir pirmās kārtas maksājumi, ko veic darba devējs.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

70.pants. Darba samaksas izmaksas veids

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

71.pants. Darba samaksas aprēķins

Izmaksājot darba samaksu, darba devējs izsniedz darba samaksas aprēķinu, kurā norādīta izmaksātā darba samaksa, ieturētie nodokļi un veiktās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, kā arī nostrādātās stundas, tajā skaitā virsstundas,

devējam ir pienākums šo apreķinu izskaidrot.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

72.pants. Darba samaksas izmaksa darbinieka saistības nepienācīga izpildījuma gadījumā

(1) Ja nolīgta laika alga, darbinieka saistības nepienācīga izpildījuma gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam. Atlīdzību par zaudējumiem, kas darba devējam radušies darbinieka saistības nepienācīga izpildījuma dēļ, darba devējs var ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas atbilstoši šā likuma 79.panta noteikumiem.

(2) Ja nolīgta akorda alga, darbinieka saistības daļēja izpildījuma gadījumā darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu atbilstoši paveiktā darba daudzumam. Atlīdzību par zaudējumiem, kas darba devējam radušies darbinieka saistības nekvalitatīva izpildījuma dēļ, darba devējs var ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas atbilstoši šā likuma 79.panta noteikumiem.

73.pants. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma un papildatvaļinājuma apmaksa

Darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kad darbinieks atrodas ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā vai papildatvaļinājumā.

(21.09.2006. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 25.10.2006.)

74.pants. Atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ

(1) Darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, īpaši gadījumos, kad darbinieks:

1) pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē;

2) iepriekš par to paziņojot darba devējam, ārstniecības iestādē nodod asinis vai asins komponentus;

profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā;

4) ne ilgāk kā divas darba dienas neveic darbu sakarā ar laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāvi;

5) ne ilgāk kā vienu darba dienu neveic darbu sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu tajā pašā apdzīvotajā vietā pēc darba devēja iniciatīvas vai - ne ilgāk kā divas darba dienas - sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu citā apdzīvotajā vietā;

6) pamatojoties uz izsaukumu, ierodas izmeklēšanas iestādē, prokuratūrā vai tiesā;

6^1) kā liecinieks vai cietušais administratīvā pārkāpuma procesā piedalās procesuālajā darbībā;

7) piedalās tādu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtējo apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras apdraud vai var apdraudēt sabiedrisko drošību vai kārtību;

8) neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā;

9) *(izslēgts ar 04.03.2010. likumu)*;

10) ne ilgāk kā piecas darba dienas pēc kārtas kalendāra gada laikā neveic darbu sakarā ar zemessargu kolektīvo apmācību.

(2) Darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību arī tad, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve). Par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, viņš šo atlīdzību nesaņem.

(3) Ja darbiniekam ir noteikta laika alga, šā panta pirmajā un otrajā daļā minētajos gadījumos viņam izmaksā noteikto darba samaksu. Ja darbiniekam ir noteikta akorda

izpēļņa.

(4) Šā panta pirmās daļas 6. un 7.punktā noteiktajos gadījumos darbiniekam šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību izmaksā darba devējs, kuram to atlīdzina attiecīgā valsts institūcija. Kārtību, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo atlīdzību, nosaka Ministru kabinets.

(4[1]) Šā panta pirmās daļas 10. punktā minētajā gadījumā Nacionālie bruņotie spēki kompensē darba devējam darbiniekam izmaksāto atlīdzību. Kārtību, kādā Nacionālie bruņotie spēki kompensē darbiniekam izmaksāto atlīdzību, un kompensācijas apmēru nosaka Ministru kabinets.

(5) Šā panta pirmās daļas noteikumi neattiecas uz gadījumiem, kad darbinieks neveic darbu pārejošas darbnespējas dēļ.

(6) Darbiniekam pēc asins vai asins komponentu nodošanas ārstniecības iestādē ir tiesības uz atpūtas dienu. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, šo atpūtas dienu var piešķirt citā laikā, bet ne vēlāk kā viena gada laikā pēc asins vai asins komponentu nodošanas ārstniecības iestādē. Darba devējam ir pienākums apmaksāt ne vairāk kā piecas šādas dienas kalendāra gada laikā, izmaksājot šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts lielāks apmaksāto atpūtas dienu skaits.

(7) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam laikposmā starp norīkojumiem neatkarīgi no nolīgtā darba laika izmaksā atlīdzību, kas nav mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, proporcionāli laikposmam starp norīkojumiem.

(8) Darba devējs var izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu sakarā ar zemessargu apmācību, izņemot šā panta pirmās daļas 10. punktā minēto gadījumu. Atlīdzība izmaksājama, ja darba devēju par darbinieka — zemessarga — iesaisti apmācībā informē Zemessardzes vienības komandieris dienestu Zemessardzē regulējošos normatīvajos aktos noteiktajā termiņā un kārtībā. Atlīdzību izmaksā par Zemessardzes vienības komandiera izziņā norādīto laiku.

neveic darbu sakarā ar rezerves karavīru militārajām mācībām. Darbiniekam — rezerves karavīram — atlīdzību var izmaksāt, ja darbinieks darba devēju par iesaisti militārajā apmācībā informē rezerves karavīru iesaukšanu aktīvajā dienestā regulējošos normatīvajos aktos noteiktajā termiņā un kārtībā. Atlīdzību izmaksā par rezerves uzskaites struktūrvienības izziņā norādīto laiku.

(21.09.2006. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010., 16.06.2011., 23.10.2014., 07.03.2019. un 27.05.2021. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2021.)

75.pants. Vidējās izpeļņas aprēķināšana

(1) Visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām.

(2) Ja pēdējo sešu vai vairāk mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par darbu sešos kalendāra mēnešos pirms attaisnotās prombūtnes perioda sākuma. Ja darbinieks pirms attaisnotās prombūtnes perioda sākuma ir strādājis mazāk par sešiem mēnešiem, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par periodu, kurā darbinieks ir strādājis. Ja aprēķinātā mēneša vidējā izpeļņa par darbu normāla darba laika ietvaros ir mazāka nekā spēkā esošā minimālā mēneša darba alga, mēneša vidējā izpeļņa izmaksājama spēkā esošās minimālās mēneša darba algas apmērā.

(3) Mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar mēneša vidējo darba dienu skaitu pēdējos sešos kalendāra mēnešos (saskaitot darba dienas pēdējos sešos kalendāra mēnešos un šo kopsummu dalot ar seši).

(4) Dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, stundas vidējo izpeļņu reizinot ar vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā, kuru aprēķina, pēdējo sešu mēnešu laikā nostrādāto stundu skaitu dalot ar kalendāra darba dienu skaitu (izņemot attaisnotu prombūtni) pēdējo sešu mēnešu laikā. Nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas

šā likuma 74.panta pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos.

(5) Stundas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu.

(6) Ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem, dienas vai stundas vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par nostrādātajām dienām vai stundām, tās kopsummu dalot attiecīgi ar šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu. Šo noteikumu piemēro arī tad, ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem pēc vismaz 12 mēnešu ilgas attaisnotas prombūtnes.

(7) Izmaksājamās vidējās izpeļņas summu aprēķina, dienas (stundas, mēneša) vidējo izpeļņu reizinot ar to dienu (stundu, mēnešu) skaitu, par kurām darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa.

(8) Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai apmaksātā papildatvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vai stundas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu vai stundu skaitu atvaļinājuma laikā.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

75.[1] pants. Darba samaksas izmaksa, ja nodarbināta persona, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā

(1) Ja darba devējs nodarbinājis personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, viņam ir pienākums izmaksāt šai personai visu neizmaksāto darba samaksu.

(2) Ja personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, ir nodarbinājis darba devējs, kuram kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde, tad par šā panta pirmajā daļā minētās neizmaksātās darba samaksas izmaksu solidāri atbild darba devējs un persona, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi.

(3) Ja darba devējs, kuram kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde, ir nodarbinājis personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, tad par šā panta pirmajā daļā minētās neizmaksātās darba samaksas izmaksu solidāri ar darba devēju atbild persona, kura ir sākotnējo līgumsaistību

nodarbināšanu zināja.

(4) Ja persona, kura darba devējam kā apakšuzņēmējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, kā arī persona, kura ir sākotnējo līgumsaistību izpildītājs, un jebkurš cits iesaistītais apakšuzņēmējs ir veikuši nepieciešamos pasākumus, lai novērstu tādu personu nodarbināšanu, kuras nav tiesīgas uzturēties Latvijas Republikā, tie nav solidāri atbildīgi par šā panta pirmajā daļā minētās neizmaksātās darba samaksas izmaksu.

(16.06.2011. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

75.[2] pants. Īpašie atbildības noteikumi par darba samaksas izmaksu

(1) Ja darba devējam kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde par būvdarbu saistībā ar ēku būvniecību vai specializēto būvdarbu veikšanu, bet darba devējs darba līgumā vai darba koplīgumā noteiktajā laikā nav izpildījis pienākumu izmaksāt darbiniekam darba samaksu, darbiniekam ir tiesības prasīt neizmaksātās darba samaksas izmaksu no personas, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi.

(2) Persona, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi par būvdarbu saistībā ar ēku būvniecību vai specializēto būvdarbu veikšanu, iegūst regresa prasības tiesības pret darba devēju tādā apmērā, kādā tā ir izmaksājusi darba devēja darbiniekam darba samaksu.

(3) *(Izslēgta ar 16.06.2022. likumu)*

(12.05.2016. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

75.[3] pants. Stundas algas likmes aprēķināšana

Stundas algas likmi aprēķina, dalot darbiniekam noteikto mēneša darba algu ar darba stundu skaitu attiecīgajā kalendāra mēnesī. Ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks, stundas algas likmi aprēķina, dalot darbiniekam noteikto mēneša darba algu ar attiecīgā kalendāra gada vidējo darba stundu skaitu mēnesī.

(27.07.2017. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

Darbības ar dokumentu

76.pants. Izdevumi

(1) Darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri atbilstoši darba līguma noteikumiem nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu, īpaši izdevumus, kas:

1) ir saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu;

2) darbiniekam radušies, pārceļoties uz citu dzīvesvietu pēc darba devēja iniciatīvas;

3) darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma (kas atbilstoši darba līgumam tiek izmantots darba vajadzībām) nolietošanos (amortizāciju).

(2) Pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums izmaksāt paredzamajiem izdevumiem atbilstošu avansu.

(3) *(Izslēgta ar 21.09.2006. likumu)*

(4) Ja darbinieks un darba devējs vienojas par darba veikšanu attālināti, darbinieka izdevumus, kas saistīti ar attālinātā darba veikšanu, sedz darba devējs, ja darba līgumā vai darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, nav noteikts citādi un ar šādu darba koplīgumu netiek samazināts darbinieku kopējais aizsardzības līmenis. Attālinātais darbs šā likuma izpratnē ir tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru darbinieks varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 21.09.2006. un 27.05.2021. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2021.)

77.pants. Zaudējumi

(1) Darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos zaudējumus, kuri darbiniekam, veicot darbu, radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma bojājumu vai bojāeju un

atlīdzina arī tad, ja viņš pats — ar saviem rīkojumiem vai nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus — bijis vainīgs to nodarīšanā.

(2) Darba devējs atlīdzina šā panta pirmajā daļā minētos zaudējumus tikai tādā gadījumā, ja darbiniekam piederošā darba aprīkojuma izmantošana ir nolīgta.

21.nodaļa
Ieturējumi no darba samaksas un to ierobežojumi

78.pants. Ieturējumi, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām

(1) Ieturējumus, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām, var izdarīt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas, lai atprasītu:

1) summas, kas pārmaksātas darba devēja maldības dēļ, ja darbinieks par šo pārmaksājumu ir zinājis vai viņam atbilstoši apstākļiem to vajadzēja zināt vai ja pārmaksājums pamatojas uz tādiem apstākļiem, kuros vainojams darbinieks;

2) avansu, kas izmaksāts uz darba samaksas rēķina, kā arī neizlietoto un laikā neatmaksāto avansu, kas izmaksāts darbiniekam sakarā ar komandējumu vai darba braucienu vai arī citu paredzamo izdevumu segšanai;

3) izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām, ja darbinieku atlaiž no darba pirms tā darba gada beigām, par kuru viņš jau saņēmis atvaļinājumu, izņemot gadījumu, kad darba līgums tiek uzteikts, pamatojoties uz šā likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 9. vai 10.punktu.

(2) Šā panta pirmās daļas 1. un 2.punktā paredzētajos gadījumos darba devējs var dot rakstveida rīkojumu par ieturējumu izdarīšanu ne vēlāk kā divu mēnešu laikā no pārmaksātās summas izmaksas dienas vai avansa atmaksāšanai noteiktā termiņa izbeigšanās dienas. Par šāda rīkojuma izdošanu darba devējs nekavējoties paziņo darbiniekam.

(3) Ja darbinieks apstrīd šā panta pirmās daļas 1. un 2.punktā paredzēto darba devēja atprasījuma tiesību pamatu vai apmēru, darba devējs var celt atbilstošu prasību tiesā divu gadu laikā no pārmaksātās summas izmaksas dienas vai avansa atmaksāšanai noteiktā termiņa izbeigšanās dienas.

Darbības ar dokumentu

(1) Darba devējam ir tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas to zaudējumu atlīdzību, kas viņam radušies darbinieka prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ. Šāda ieturējuma izdarīšanai nepieciešama darbinieka rakstveida piekrišana.

(2) Ja darbinieks apstrīd darba devējam radušos zaudējumu atlīdzības prasījuma pamatu vai apmēru, darba devējs var celt atbilstošu prasību tiesā divu gadu laikā no zaudējumu nodarīšanas dienas.

80.pants. No darba samaksas izdarāmo ieturējumu ierobežojumi

(1) Ja atbilstoši šā likuma 79.panta pirmajai daļai darba devējs veic ieturējumus no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas, lai atlīdzinātu darba devējam radušos zaudējumus, šie ieturējumi nedrīkst pārsniegt 20 procentus no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba samaksas. Jebkurā gadījumā darbiniekam saglabājama darba samaksa minimālās mēneša darba algas apmērā un par katru apgādībā esošu nepilngadīgo bērnu līdzekļi valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā.

(2) Saskaņā ar izpildu dokumentiem izdarāmo ieturējumu apmēru no darba samaksas nosaka atbilstoši Civilprocesa likumam.

(3) Aizliegts izdarīt ieturējumus no atlaišanas pabalsta, atlīdzības par darbinieka izdevumiem un citām darbiniekam izmaksājamām summām, uz kurām saskaņā ar Civilprocesa likumu nedrīkst vērst piedziņu.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

CETURTĀ SADAĻA
DARBINIEKA PIENĀKUMI UN TIESĪBAS

22.nodaļa
Darbinieka pienākumi

81.pants. Darba gaita

(1) Darbiniekam savu darba pienākumu ietvaros ir pienākums rūpēties par to, lai pēc iespējas novērstu vai mazinātu šķēršļus, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, kā arī par to, lai pēc iespējas novērstu vai mazinātu

Darbības ar dokumentu

sada ne[illegible] darbiniekam nav pa spēkam, nav no viņa tālsnigi sagaidāma vai arī to aizliedzis darba devējs.

(2) Darbiniekam ir pienākums nekavējoties paziņot darba devējam par šā panta pirmajā daļā minētajiem šķēršļiem, zaudējumu rašanās draudiem vai jau esošiem zaudējumiem.

82.pants. Pienākums veikt veselības pārbaudi

(1) Darbiniekam, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, ir pienākums nekavējoties veikt veselības pārbaudi gadījumos, kad šādas pārbaudes veikšana paredzēta normatīvajos aktos vai darba koplīgumā vai arī pastāv pamatotas aizdomas par darbinieka saslimšanu, kas rada vai var radīt draudus viņa vai citu cilvēku drošībai vai veselībai.

(2) Izdevumus, kas saistīti ar veselības pārbaudes veikšanu, sedz darba devējs.
(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājas spēkā 08.05.2004.)

83.pants. Neizpaušanas pienākums

(1) Darbiniekam ir pienākums neizpaust viņa rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Darba devējam ir pienākums rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu.

(2) Darbiniekam ir pienākums rūpēties par to, lai šā panta pirmajā daļā minētā informācija, kas attiecas uz viņa darba veikšanu, nebūtu tieši vai netieši pieejama trešajām personām.

84.pants. Konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās

(1) Darbinieka un darba devēja vienošanās par darbinieka profesionālās darbības ierobežojumu (konkurences ierobežojums) pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās ir pieļaujama vienīgi tad, ja minētā vienošanās atbilst šādām pazīmēm:

1) tās mērķis ir aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas var radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai, ņemot vērā darbinieka rīcībā esošo darba devēja aizsargājamo informāciju;

darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienas;

3) attiecībā uz visu konkurences ierobežojuma laiku tā paredz darba devēja pienākumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu.

(2) Konkurences ierobežojums var attiekties tikai uz to darbības jomu, kurā darbinieks tika nodarbināts darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā.

(3) Vienošanās par konkurences ierobežojumu nav spēkā, ciktāl tā atbilstoši konkurences ierobežojuma veidam, apmēram, vietai un laikam, kā arī ņemot vērā darbiniekam izmaksājamo atlīdzību, uzskatāma par netaisnīgu darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumu.

(4) Vienošanās par konkurences ierobežojumu slēdzama rakstveidā, norādot konkurences ierobežojuma veidu, apmēru, vietu, laiku un darbiniekam izmaksājamās atlīdzības apmēru.

(5) Vienošanās par konkurences ierobežojumu var attiekties uz dažādiem konkurences ierobežojuma veidiem, tajā skaitā uz darbinieka patstāvīgu konkurējošu saimniecisku darbību, darbinieka nodarbināšanu pie cita darba devēja, klientu vai bijušā darba devēja darbinieku nepārvilināšanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

85.pants. Vienpusēja atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežojumu

(1) Darba devēja uzteikuma gadījumā darba devējs var vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu tikai pirms uzteikuma vai vienlaikus ar to, bet citos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos — pirms darba līguma izbeigšanās.

(2) *(Izslēgta ar 23.10.2014. likumu)*

(3) Ja darbinieks uzteic darba līgumu, pamatojoties uz šā likuma 100.panta piektās daļas noteikumiem, viņam ir tiesības viena mēneša laikā, skaitot no darba līguma

Darbības ar dokumentu

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 25.10.2014. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

23.nodaļa
Darbinieka atbildība

86.pants. Darbinieka civiltiesiskās atbildības pamats un apmērs

(1) Ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi vai citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt darba devējam radušos zaudējumus.

(2) Darbinieks atbild vienīgi par darba devēja tagadējās mantas samazinājumu, bet neatbild par sagaidāmās peļņas atrāvumu.

(3) Ja zaudējumi darba devējam nodarīti ar darbinieka ļaunu nolūku vai tādas viņa prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ, kas nav saistīta ar nolīgtā darba veikšanu, darbinieks atbild par visiem darba devēja zaudējumiem.

(4) Darbinieks, kura darbs saistīts ar zaudējumu rašanās paaugstinātu risku, atbild vienīgi tad, ja zaudējumi darba devējam nodarīti ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ.

87.pants. Pamats darbinieka atbrīvošanai no civiltiesiskās atbildības

(1) Darbinieks pilnībā vai daļēji atbrīvojams no civiltiesiskās atbildības par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem, ja arī darba devējs pats — ar saviem rīkojumiem vai nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus vai darba aprīkojumu — bijis vainīgs zaudējumu nodarīšanā. Darbinieka civiltiesiskās atbildības apmērs nosakāms atkarībā no lietas apstākļiem, īpaši ņemot vērā to, ciktāl pārsvarā bijusi darbinieka vai darba devēja vaina.

(2) Šā panta pirmās daļas noteikumi attiecīgi piemērojami arī tad, kad darba devējs nav brīdinājis darbinieku par šādu zaudējumu rašanās risku, ko darbinieks nav paredzējis un viņam nevajadzēja paredzēt, kā arī tad, kad darba devējs nav ievērojis pienācīgo rūpību, lai zaudējumus novērstu vai mazinātu.

Darbības ar dokumentu

atbildības apmēru atbilstoši viņa mantas stāvoklim.

88.pants. Vairāku darbinieku civiltiesiskā atbildība

(1) Ja zaudējumi darba devējam radušies vairāku darbinieku prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ, katra darbinieka atbildība nosakāma atbilstoši viņa līdzdalībai zaudējumu nodarīšanā un vainas pakāpei.

(2) Darbinieki, kuri darba veikšanu līgumā tieši uzņēmušies kā kopparādnieki, par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem atbild solidāri.

89.pants. Zaudējumu atlīdzināšanas kārtība

Darbinieks var labprātīgi pilnībā vai daļēji atlīdzināt darba devējam nodarītos zaudējumus. Ar darba devēja piekrišanu darbinieks, lai atlīdzinātu zaudējumu, var nodot līdzvērtīgu lietu vai izlabot bojājumu.

90.pants. Piezīme un rājiens

(1) Par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu, minot tos apstākļus, kas norāda uz pārkāpuma izdarīšanu.

(2) Pirms piezīmes vai rājiena izteikšanas darba devējs rakstveidā iepazīstina darbinieku ar viņa izdarītā pārkāpuma būtību un pēc tam pieprasa no viņa rakstveida paskaidrojumu par izdarīto pārkāpumu.

(3) 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 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Par katru pārkāpumu var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājienu. Darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbiniekam ir izteikta piezīme vai rājiens.

(4) Darbiniekam ir tiesības prasīt piezīmes vai rājiena atcelšanu mēneša laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas šā likuma 94.pantā noteiktajā kārtībā. Ja,

piezīmi vai rājienu neatcelt, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts attiecīgais darba devēja lēmums. Ja darba devējs šā likuma 94. panta otrajā daļā noteiktajā laikā nav izskatījis sūdzību un nav sniedzis darbiniekam atbildi par pieņemto lēmumu, uzskatāms, ka darba devējs piezīmi vai rājienu ir atcēlis.

(5) Ja gada laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas darbiniekam nav izteikta jauna piezīme vai rājiens, viņš uzskatāms par disciplināri nesodītu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2011., 23.10.2014. un 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.)

24.nodaļa
Darbinieka tiesības

91.pants. Blakus darbs

Darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem vai tikt citādi nodarbinātam, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

92.pants. Ierobežojumi veikt blakus darbu

(1) Darbinieka tiesības veikt blakus darbu var ierobežot darba devējs, ciktāl tas attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm, it īpaši ja šāds blakus darbs negatīvi ietekmē vai var ietekmēt darbinieka saistību pienācīgu izpildi.

(2) Darba devējam strīda gadījumā ir pienākums pierādīt, ka ierobežojums veikt blakus darbu ir attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

93.pants. Ziņas par darbinieku

(1) Ziņas, kas par darbinieka veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību iegūtas no darbinieka saskaņā ar šā likuma 33., 35. un 36.pantu, darba devējs var izmantot tikai tad, ja uzņēmumā ir nepieciešams veikt organizatoriskus, tehnoloģiskus vai sociālus pasākumus.

uzņēmumā būtu pieejamas vienīgi tām personām, kuras darba devēja uzdevumā šīs ziņas izmanto attiecīgo organizatorisko, tehnoloģisko vai sociālo pasākumu veikšanai.

94.pants. Darbinieka tiesību un interešu aizsardzība uzņēmumā

(1) Darbiniekam ir tiesības savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā iesniegt sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai. Tiesības iesniegt sūdzību, lai aizstāvētu darbinieka tiesības un intereses, ir arī darbinieku pārstāvjiem.

(2) Sūdzību izskata un atbildi par pieņemto lēmumu sniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas. Darbiniekam un darbinieku pārstāvim ir tiesības piedalīties sūdzības izskatīšanā, sniegt paskaidrojumus un izteikt savu viedokli.

(3) Nav pieļaujama jebkādu nelabvēlīgu seku radīšana darbiniekam sakarā ar sūdzības iesniegšanu un izskatīšanu saskaņā ar šā panta noteikumiem.

95.pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā

(1) Ja darba devējs, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, attiecīgajam darbiniekam ir tiesības prasīt šādas atšķirīgas attieksmes izbeigšanu.

(2) Ja darba devējs, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu.

(21.09.2006. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

96.pants. Profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana

paaugstināt kvalifikāciju, saglabā darba vietu. Ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus sedz darba devējs.

(2) Ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi uzskatāmi par tādiem, kas atbilstoši apstākļiem ir saistīti ar darbinieka veicamo darbu, taču šādai profesionālajai apmācībai vai kvalifikācijas paaugstināšanai (darbinieka konkurētspējas pilnveidošana) nav noteicoša nozīme nolīgtā darba izpildei, darba devējs un darbinieks var slēgt atsevišķu vienošanos par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu un ar to saistīto izdevumu atlīdzināšanu (turpmāk — vienošanās par apmācību).

(3) Darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devēja izdevumus par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kas notikusi atbilstoši šā panta otrajā daļā minētajai vienošanās, ja darbinieks uzteic darba līgumu pirms vienošanās paredzētā termiņa beigām, izņemot šā likuma 100.panta piektajā daļā minēto gadījumu. Šādas tiesības darba devējam ir, arī uzteicot darba līgumu šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. un 5. punktā noteiktajos gadījumos, kā arī 101. panta piektajā daļā noteiktajā gadījumā.

(4) Darba devēja un darbinieka vienošanās par apmācību ir pieļaujama vienīgi tad, ja minētā vienošanās atbilst šādām pazīmēm:

1) darbinieks piekrīt piedalīties šādā profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā;

2) vienošanās termiņš nav ilgāks par diviem gadiem, skaitot no dienas, kad izdots izglītības dokuments, kas apliecina profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu;

3) vienošanās termiņš ir samērīgs ar profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu apmēru;

4) naudas summa, kas darbiniekam jāatlīdzina saskaņā ar šo vienošanos, nepārsniedz 70 procentus no profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu kopsummas;

termiņa beigām tiek samazināta proporcionāli dienām, kuras darbinieks nostrādājis pēc tam, kad sācies vienošanās termiņš.

(5) Vienošanās par apmācību slēdzama rakstveidā, norādot:

1) vienošanās termiņu;

2) ar profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto darba devēja izdevumu maksimālo apmēru;

3) profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas detalizētu aprakstu (veids, vieta, laiks utt.);

4) kārtību, kādā dzēšami ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītie darba devēja izdevumi, ievērojot šā panta ceturtās daļas 5.punktu.

(6) Vienošanās par apmācību nav spēkā, ja tā noslēgta ar nepilngadīgu personu, personu, kurai ir ierobežota rīcībspēja garīga rakstura vai citu veselības traucējumu dēļ, kā arī tad, ja vienošanās noslēgta pārbaudes laikā vai par tādu darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kas atbilstoši normatīvajiem aktiem ir jānodrošina darba devējam.

(7) Ja kopējie izdevumi par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu gada laikā nepārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu, darba devējam nav tiesību prasīt šādu izdevumu atlīdzināšanu, izņemot šā panta astotajā daļā minēto gadījumu. Ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas kopējie izdevumi gada laikā pārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu, darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devējam to izdevumu daļu, kas pārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu.

(8) Ja darbinieks, izņemot šā likuma 100.panta piektajā daļā minēto gadījumu, uzteic darba līgumu laikā, kad, pamatojoties uz darba devēja un darbinieka noslēgto vienošanos, tiek īstenota profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana, vai darbinieks pārtrauc profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu prettiesiskas rīcības dēļ, darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina visus

Darbības ar dokumentu

darba devējs nevar atgūt no profesionālas apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pakalpojuma sniedzēja. Šādas tiesības darba devējam ir, arī uzteicot darba līgumu šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. un 5. punktā noteiktajos gadījumos, kā arī 101. panta piektajā daļā noteiktajā gadījumā.

(9) Darbinieka atteikšanās no šā panta otrajā daļā minētās profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādai darbinieka tiesību ierobežošanai.

(23.10.2014. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

96.[1] pants. Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkotā darbinieka īpašās tiesības

(1) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs informē darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkoto darbinieku par brīvajām darba vietām uzņēmumā.

(2) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkotajam darbiniekam ir tiesības izmantot darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja uzņēmuma ērtības, koplietošanas telpas vai citas iespējas, kā arī transporta pakalpojumus ar tādiem pašiem noteikumiem kā darbiniekiem, ar kuriem darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs nodibinājis darba tiesiskās attiecības tieši, izņemot gadījumu, kad atšķirīgu attieksmi var pamatot ar objektīviem iemesliem.

(3) Vienošanās, kas aizliedz vai ierobežo darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkotā darbinieka tiesības nodibināt darba tiesiskās attiecības tieši ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju, nav spēkā.

(16.06.2011. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

25.nodaļa
Darba līguma grozīšana

97.pants. Darba līguma grozīšana, darbiniekam un darba devējam vienojoties

gadījumā attiecīgi piemērojami šā likuma 40.panta noteikumi.

98.pants. Darba līguma uzteikums saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem

(1) Darba devējam saskaņā ar šā likuma 101.panta pirmās daļas noteikumiem ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekritīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

(2) Ja, turpinot darba attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, samazinās darbinieka darba samaksa, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam iepriekš noteikto darba samaksu, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, — vidējo izpeļņu vienu mēnesi pēc darba līguma grozīšanas dienas.

(3) Šā panta otrās daļas noteikumi nav piemērojami, ja darba līguma uzteikums izdarīts sakarā ar darbinieka pieļautajiem darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumiem.

(4) Ja darbinieks uzskata, ka darba līguma uzteikums atbilstoši šā panta pirmajai daļai nav tiesiski pamatots, viņam ir tiesības celt prasību tiesā par šāda uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami 122. un 123.panta noteikumi.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 13.10.2005. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

99.pants. Darba devēja pienākums grozīt darba līguma noteikumus

(1) Lai novērstu jebkādu risku, kas var negatīvi ietekmēt grūtnieces drošību vai veselību, darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas ir pienākums nodrošināt grūtniecei tādus darba apstākļus un darba laiku, lai viņas pakļaušana minētajam riskam tiktu novērsta. Ja šādus darba apstākļus vai darba laiku nav iespējams nodrošināt, darba devējam ir pienākums uz laiku pārcelt grūtnieci citā, piemērotā darbā. Darba samaksas apmērs pēc darba līguma noteikumu grozīšanas nedrīkst būt mazāks par sievietes iepriekšējo vidējo izpeļņu.

Darbības ar dokumentu

pienākums uz laiku piešķirt grūtniecei atvaļinājumu. Šādi piešķirta atvaļinājuma laikā grūtniecei tiek saglabāta iepriekšējā vidējā izpeļņa.

(3) Šā panta noteikumi attiecīgi piemērojami arī sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā.

PIEKTĀ SADAĻA
DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS

26.nodaļa
Uzteikums

100.pants. Darbinieka uzteikums

(1) Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš. Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku.

(2) Darbiniekam, kurš nodarbināts algotā pagaidu vai citā darbā saistībā ar viņa dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos, ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu dienu iepriekš.

(3) Darbinieka tiesības atsaukt uzteikumu nosaka darba devējs, ja šādas tiesības nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.

(4) Darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās.

(5) Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā 25.10.2006.)

101.pants. Darba devēja uzteikums

apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, šādos gadījumos:

1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;

2) darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību;

3) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;

4) darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;

5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;

6) darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai;

7) darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;

8) ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;

9) tiek samazināts darbinieku skaits;

10) tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība;

11) darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība.

Darbības ar dokumentu

pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.

(3) Darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

(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 tai pašā vai citā uzņēmumā.

(5) Izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti šā panta pirmajā daļā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.

(6) Pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 04.03.2010. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

102.pants. Darba devēja uzteikuma pamatojums

Uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

103.pants. Darba devēja uzteikuma termiņš

(1) Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks uzteikuma termiņš, darba devējam, uzteicot darba līgumu, jāievēro šādi termiņi:

2., 4. vai 7. punktā noteiktajos gadījumos;

2) 10 dienas — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 3., 5. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos;

3) viens mēnesis — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 6., 8., 9. vai 10. punktā noteiktajos gadījumos;

4) divi mēneši — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 8., 9., vai 11. punktā noteiktajos gadījumos darbiniekam, kurš atzīts par personu ar invaliditāti.

(2) Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku, izņemot šā likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktā minēto gadījumu.

(3) Tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.

(4) Darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī pirms darba devēja uzteikuma termiņa izbeigšanās.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006., 04.03.2010., 27.07.2017. un 27.05.2021. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2021.)

104.pants. Darbinieku skaita samazināšana

(1) Darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

(2) *(Izslēgta ar 16.06.2011. likumu)*

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. un 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

105.pants. Kolektīvā atlaišana

darbinieku skaits 30 dienu laikā ir:

1) vismaz pieci darbinieki, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 50 darbiniekus;

2) vismaz 10 darbinieki, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vismaz 50, bet mazāk nekā 100 darbiniekus;

3) vismaz 10 procenti no darbinieku skaita, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darbiniekus;

4) vismaz 30 darbinieki, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina 300 un vairāk darbinieku.

(2) Aprēķinot atlaižamo darbinieku skaitu, ņem vērā arī tos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumus, kad darba devējs nav uzteicis darba līgumu, bet darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas uz citiem pamatiem, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai spējām un ko ir veicinājis darba devējs.

(3) Šā likuma noteikumi par kolektīvo atlaišanu neattiecas uz:

1) *(izslēgts ar 27.07.2017. likumu)*;

2) valsts pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem darbiniekiem.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

106.pants. Informēšana un konsultēšanās, veicot kolektīvo atlaišanu

(1) Darba devējs, kas paredzējis veikt kolektīvo atlaišanu, laikus uzsāk konsultēšanos ar darbinieku pārstāvjiem, lai vienotos par kolektīvajai atlaišanai pakļauto darbinieku skaitu, kolektīvās atlaišanas norisi un atlaižamo darbinieku sociālajām garantijām. Konsultēšanās laikā darba devējs un darbinieku pārstāvji izskata visas iespējas, kā izvairīties no uzņēmumā nodarbināto darbinieku kolektīvās atlaišanas vai samazināt tai pakļauto darbinieku skaitu un kā mīkstināt šādas atlaišanas sekas,

atlaistos darbiniekus.

(2) Lai darbinieku pārstāvjiem nodrošinātu iespēju iesniegt priekšlikumus, darba devējs laikus informē darbinieku pārstāvjus par kolektīvo atlaišanu un rakstveidā paziņo par kolektīvās atlaišanas iemesliem, atlaižamo darbinieku skaitu, minot šo darbinieku profesiju un kvalifikāciju, uzņēmumā parasti nodarbināto darbinieku skaitu, laikposmu, kādā kolektīvo atlaišanu paredzēts veikt, un atlaišanas pabalsta aprēķināšanas kārtību, ja tā atšķiras no šā likuma 112.pantā noteiktās kārtības.

(3) Šā panta pirmajā un otrajā daļā noteiktie pienākumi ir izpildāmi neatkarīgi no tā, vai lēmumu par kolektīvo atlaišanu pieņem darba devējs vai darba devēja kā atkarīgās sabiedrības valdošais uzņēmums. Nav pieļaujama ieruna, ka informēšana, konsultēšanās un paziņošanas pienākuma neizpilde saistīta ar to, ka valdošais uzņēmums nav sniedzis nepieciešamo informāciju.

(4) Darba devējs, kas paredzējis veikt kolektīvo atlaišanu, ne vēlāk kā 30 dienas iepriekš rakstveidā par to paziņo Nodarbinātības valsts aģentūrai un pašvaldībai, kuras administratīvajā teritorijā uzņēmums atrodas. Paziņojumā tiek norādīts darba devēja vārds, uzvārds (nosaukums), uzņēmuma atrašanās vieta un darbības veids, paredzētās kolektīvās atlaišanas iemesli, atlaižamo darbinieku skaits, minot katra darbinieka profesiju un kvalifikāciju, uzņēmumā parasti nodarbināto darbinieku skaits un laikposms, kādā kolektīvo atlaišanu paredzēts veikt, kā arī sniegta informācija par šajā pantā minētajām konsultācijām ar darbinieku pārstāvjiem. Paziņojuma norakstu darba devējs nosūta arī darbinieku pārstāvjiem. Nodarbinātības valsts aģentūra un pašvaldība var pieprasīt no darba devēja arī citu informāciju, kas attiecas uz paredzēto kolektīvo atlaišanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 04.03.2010. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

107.pants. Kolektīvās atlaišanas uzsākšana

(1) Darba devējs kolektīvo atlaišanu var uzsākt ne agrāk kā 30 dienas pēc paziņojuma iesniegšanas Nodarbinātības valsts aģentūrai, ja darba devējs un darbinieku pārstāvji nav vienojušies par vēlāku kolektīvās atlaišanas uzsākšanas termiņu.

Darbības ar dokumentu

pirmajā daļā noteikto termiņu līdz 60 dienām. Par termiņa pagarināšanu un tās iemesliem Nodarbinātības valsts aģentūra rakstveidā paziņo darba devējam un darbinieku pārstāvjiem divas nedēļas pirms šā panta pirmajā daļā minētā termiņa izbeigšanās.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 04.03.2010. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

108.pants. Priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā

(1) Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija.

(2) Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības palikt darbā ir tiem darbiniekiem:

1) kuri pie attiecīgā darba devēja nostrādājuši ilgāku laiku;

2) kuri pie attiecīgā darba devēja cietuši nelaimes gadījumā darbā vai saslimuši ar arodslimību;

3) kuri audzina bērnu vecumā līdz 14 gadiem vai bērnu ar invaliditāti vecumā līdz 18 gadiem;

3^1) kuru kā vecāku aprūpē ir tāda pilngadīga persona ar invaliditāti no bērnības, kurai nepieciešama īpaša kopšana;

4) kuriem ir divi vai vairāki apgādājamie;

5) kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma;

6) kuri ir personas ar invaliditāti vai slimo ar staru slimību;

7) kuri piedalījušies Černobiļas atomelektrostacijas avārijas seku likvidācijā;

8) kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par pieciem gadiem;

Darbības ar dokumentu

arodu);

10) kuriem piešķirts politiski represētās personas statuss.

(3) Neviena no šā panta otrajā daļā minētajām priekšrocībām nav prioritāra salīdzinājumā ar pārējām.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010., 27.07.2017. un 27.05.2021. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2021.)

109.pants. Darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi

(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10.punktā.

(2) *(Izslēgta ar 27.05.2021. likumu)*

(3) Darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, izņemot šā likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā noteikto gadījumu, kā arī laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Minētie ierobežojumi neattiecas uz šā likuma 101.panta pirmās daļas 10.punktā noteikto gadījumu.

(4) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku šā likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā noteiktajā gadījumā līdz darbspēju atgūšanai vai invaliditātes noteikšanai, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 04.03.2010., 23.10.2014., 27.07.2017. un 27.05.2021. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2021.)

110.pants. Darba līguma uzteikšana darbinieku arodbiedrības biedram

(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punktā. Ja darba

gadījumā, darba devējs iepriekš informē arodbiedrību un konsultējas ar to.

(2) Darbinieku arodbiedrībai ir pienākums laikus, bet ne vēlāk kā septiņu darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu. Ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam.

(3) Darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana.

(4) Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. un 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.)

111.pants. Laiks jauna darba meklēšanai

Ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz šā likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10.punktu, darba devējam pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma ir pienākums nolīgtā darba laika ietvaros piešķirt darbiniekam atbilstošu laiku cita darba meklēšanai. Šā laika ilgumu un šajā laikposmā darbiniekam saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.

112.pants. Atlaišanas pabalsts

(1) Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šādā apmērā:

1) viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus;

2) divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts piecus līdz 10 gadus;

bijis nodarbināts 10 līdz 20 gadus;

4) četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts vairāk nekā 20 gadus.

(2) Ja darbinieks atbilstoši šā likuma 100. panta piektās daļas noteikumiem uzteic darba līgumu un darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šā panta pirmajā daļā noteiktajā apmērā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. un 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.)

112.[1] pants. Uzteikuma paziņošana

(1) Uzteikumu otrai pusei var izsniegt uz vietas personīgi vai piegādājot ar ziņneša, tai skaitā zvērināta tiesu izpildītāja, starpniecību, kā arī izmantojot pasta komersanta pakalpojumus. Uzteikumu otrai pusei var nosūtīt arī pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, ja tas noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā.

(2) Ja uzteikumu uz otras puses darba līgumā norādīto adresi nosūta ierakstītā pasta sūtījumā, uzteikums uzskatāms par saņemtu septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā. Uzteikums uzskatāms par saņemtu septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā arī tad, ja otra puse uzteikumu faktiski saņēmusi agrāk. Prezumpciju, ka uzteikums ir saņemts septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā, saņēmējs var atspēkot, norādot uz objektīviem apstākļiem, kas neatkarīgi no adresāta gribas bijuši par šķērsli uzteikuma saņemšanai norādītajā adresē. Ja rodas domstarpības, pusei, kas sūtījusi uzteikumu ierakstītā pasta sūtījumā, ir pienākums pierādīt, ka uzteikums ir nosūtīts.

(3) Ja uzteikumu uz otras puses darba līgumā norādīto elektroniskā pasta adresi nosūta pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, uzteikums uzskatāms par saņemtu otrajā darba dienā pēc tā nosūtīšanas. Prezumpciju, ka uzteikums ir saņemts otrajā darba dienā pēc tā nosūtīšanas pa elektronisko pastu, saņēmējs var atspēkot, norādot uz objektīviem apstākļiem, kas neatkarīgi no adresāta gribas bijuši par šķērsli uzteikuma saņemšanai norādītajā adresē. Ja rodas

pieradīt, ka elektroniskais dokuments ir nosūtīts.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

27.nodaļa
Citi darba tiesisko attiecību izbeigšanās pamati

113.pants. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanās

(1) Darba tiesiskās attiecības pēc līguma, kas noslēgts uz noteiktu laiku, izbeidzas ar dienu, kad izbeidzas darba līguma termiņš.

(2) Ja darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku, nav noteikts beigu termiņš, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par gaidāmo darba tiesisko attiecību izbeigšanos ne vēlāk kā divas nedēļas iepriekš.

114.pants. Darbinieka un darba devēja vienošanās

Darbinieks un darba devējs var izbeigt darba tiesiskās attiecības, savstarpēji vienojoties. Šāds līgums slēdzams rakstveidā.

115.pants. Trešo personu pieprasījums, tiesas nolēmums un neatbilstība likuma prasībām

(1) Vecāki (aizbildņi) vai Valsts darba inspekcija var rakstveidā pieprasīt darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar personu, kura ir jaunāka par 18 gadiem, ja tā veic tādu darbu, kas apdraud šīs personas drošību, veselību vai tikumību vai negatīvi ietekmē tās attīstību un izglītību.

(2) Darba devējam pēc šā panta pirmajā daļā minētā pieprasījuma saņemšanas ir pienākums ne vēlāk kā piecu dienu laikā izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku un izmaksāt viņam atlīdzību — ne mazāku kā viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

(3) Darba tiesiskās attiecības izbeidzas ar dienu, kad likumīgā spēkā stājies tiesas spriedums, ar kuru darbiniekam par noziedzīga nodarījuma izdarīšanu piespriesta brīvības atņemšana vai arests, kas noteikts uz 30 dienām vai ilgāk, izņemot gadījumu, kad darbinieks notiesāts nosacīti.

Darbības ar dokumentu

tiesiskās attiecības izbeidzas (ja arests noteikts uz 30 dienām vai ilgāk) ar tiesas lēmuma pieņemšanas dienu.

(5) Darba devējs nekavējoties izbeidz darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, ja darbinieka nodarbināšana atbilstoši likumam ir aizliegta un nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

116.pants. Darba devēja nāve

Darba devēja nāve ir pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, ja darbinieka saistību izpilde ir cieši saistīta tikai un vienīgi ar darba devēju personiski.

28.nodaļa
Uzņēmuma pāreja citai personai

117.pants. Uzņēmuma pārejas jēdziens

(1) Uzņēmuma pāreja šā likuma izpratnē ir uzņēmuma vai tā patstāvīgas, identificējamas daļas (saimnieciskas vienības) nodošana citai personai uz līguma, administratīvā vai normatīvā akta, tiesas sprieduma vai kāda cita pamata, kas radies starp pusēm ārpus to līgumiskajām saistībām, kā arī komercsabiedrību apvienošana, sadalīšana vai pārveidošana.

(2) Valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei nav uzskatāma par uzņēmuma pāreju un pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam.

(3) Šīs nodaļas noteikumus piemēro tādai jūras kuģa īpašumtiesību pārejai, kas ir daļa no uzņēmuma vai tā patstāvīgas, identificējamas daļas (saimnieciskas vienības), bet ne atsevišķi viena vai vairāku jūras kuģu īpašumtiesību pārejai, ievērojot noteikumu, ka īpašumtiesību ieguvējs atrodas vai uzņēmums vai tā patstāvīgā, identificējamā daļa (saimnieciska vienība), kuras īpašumtiesības nodod, paliek Eiropas Savienības teritorijā.

118.pants. Tiesību un pienākumu pāreja

(1) Uzņēmuma nodevēja tiesības un pienākumi, kas izriet no uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošajām darba tiesiskajām attiecībām, pāriet uzņēmuma ieguvējam.

(2) Uzņēmuma nodevējs šā likuma izpratnē ir ikviena fiziskā vai juridiskā persona, kura uzņēmuma pārejas rezultātā zaudē darba devēja statusu. Uzņēmuma ieguvējs šā likuma izpratnē ir ikviena fiziskā vai juridiskā persona, kura uzņēmuma pārejas rezultātā iegūst darba devēja statusu.

(3) Uzņēmuma nodevējam ir pienākums informēt uzņēmuma ieguvēju par visām tiesībām un pienākumiem, kas pāries uzņēmuma ieguvējam, ciktāl uzņēmuma pārejas brīdī uzņēmuma nodevējam šīs tiesības un pienākumi ir zināmi vai tiem vajadzēja būt zināmiem. Šā pienākuma neievērošana neietekmē tiesību un pienākumu pāreju, kā arī darbinieka prasījumus pret uzņēmuma ieguvēju saistībā ar šīm tiesībām un pienākumiem.

(4) Pēc uzņēmuma pārejas uzņēmuma ieguvējs turpina ievērot iepriekš noslēgtā un uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošā darba koplīguma noteikumus līdz šā darba koplīguma izbeigšanās brīdim vai jauna darba koplīguma spēkā stāšanās brīdim, vai arī cita darba koplīguma noteikumu attiecināšanas brīdim. Viena gada laikā pēc uzņēmuma pārejas darba koplīguma noteikumi nav grozāmi par sliktu darbiniekiem.

(5) Uzņēmuma pāreja pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam. Šis noteikums neierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pamatots ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

119.pants. Uzņēmuma nodevēja maksātnespēja

(1) Šā likuma 118.panta pirmās, trešās un ceturtās daļas noteikumi neattiecas uz uzņēmuma pāreju bankrota procedūras ietvaros.

(2) Nav pieļaujama uzņēmuma nodevēja maksātnespējas procesa ļaunprātīga izmantošana nolūkā ierobežot vai atņemt darbiniekiem šajā nodaļā paredzētās tiesības.

Darbības ar dokumentu

120.pants. Informēšana un konsultēšanās

(1) Gan uzņēmuma nodevējam, gan uzņēmuma ieguvējam ir pienākums informēt savu darbinieku pārstāvjus, bet, ja tādu nav, — savus darbiniekus par uzņēmuma pārejas datumu vai paredzamo pārejas datumu, uzņēmuma pārejas iemesliem, uzņēmuma pārejas tiesiskajām, saimnieciskajām un sociālajām sekām, kā arī pasākumiem, kas tiks veikti attiecībā uz darbiniekiem.

(2) Uzņēmuma nodevējs šā panta pirmajā daļā noteikto pienākumu veic ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms uzņēmuma pārejas, bet uzņēmuma ieguvējs — ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms tam, kad uzņēmuma pāreja sāk tieši ietekmēt viņa darbinieku darba apstākļus un nodarbinātības noteikumus.

(3) Uzņēmuma nodevējam vai uzņēmuma ieguvējam, kurš sakarā ar uzņēmuma pāreju paredzējis veikt organizatoriskus, tehnoloģiskus vai sociālus pasākumus attiecībā uz darbiniekiem, ir pienākums ne vēlāk kā trīs nedēļas iepriekš uzsākt konsultēšanos ar savu darbinieku pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos par šādiem pasākumiem un to norisi.

(4) Šā panta noteikumi piemērojami neatkarīgi no tā, vai lēmumu par uzņēmuma pāreju pieņem darba devējs vai darba devēja kā atkarīgās sabiedrības valdošais uzņēmums. Nav pieļaujama ieruna, ka informēšanas un konsultēšanās pienākuma neizpilde saistīta ar to, ka valdošais uzņēmums nav sniedzis nepieciešamo informāciju.

121.pants. Darbinieku pārstāvība uzņēmuma pārejas gadījumā

Ja uzņēmums vai tā daļa pēc uzņēmuma pārejas saglabā savu patstāvību, šādas pārejas ietekmēto darbinieku pārstāvju statuss un funkcija tiek saglabāti ar tiem pašiem noteikumiem, kādi bija spēkā līdz uzņēmuma pārejas brīdim. Šie noteikumi nav piemērojami, ja izpildīti priekšnoteikumi, kas nepieciešami darbinieku pārstāvju ievēlēšanai no jauna vai darbinieku pārstāvības izveidošanai no jauna.

29.nodaļa
Darbinieka aizsardzība, izbeidzot darba tiesiskās attiecības

(1) Darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas.

(2) Darbinieks, uzsakot darba līgumu atbilstoši šā likuma 100. panta piektās daļas noteikumiem, var celt tiesā prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu viena mēneša laikā no atlaišanas dienas, ja darba devējs apstrīd darbinieka norādīto svarīgo iemeslu un nav viņam izmaksājis atlaišanas pabalstu šā likuma 112. pantā noteiktajā apmērā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.)

123.pants. Nokavēta prasības termiņa atjaunošana

(1) Ja darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ nokavējis šā likuma 122.pantā noteikto prasības termiņu, tiesa var atjaunot šo termiņu, pamatojoties uz darbinieka pieteikumu.

(2) Pieteikumā par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu norādāmi iemesli, kas bijuši pamatā prasības termiņa nokavējumam, un pieteikumam pievienojami attiecīgie pierādījumi. Vienlaikus ar šā pieteikuma iesniegšanu darbiniekam ir pienākums celt tiesā arī šā likuma 122.pantā noteikto prasību.

(3) Pieteikums par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu iesniedzams ne vēlāk kā divu nedēļu laikā no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējuma pamats. Šādu pieteikumu nevar iesniegt, ja no nokavētā prasības termiņa beigām pagājis vairāk nekā viens gads.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

124.pants. Darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošana darbā

(1) Ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu.

Darbības ar dokumentu

atzīts par spēkā neesošu, vai arī kā citādi pārkāpjot darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā.

125.pants. Pierādīšanas pienākums

Darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Citos gadījumos, kad darbinieks cēlis prasību par atjaunošanu darbā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

126.pants. Atlīdzība par darba piespiedu kavējumu vai mazāk apmaksāta darba veikšanu

(1) Darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku izmaksājama arī gadījumā, ja tiesa, kaut arī pastāv pamats darbinieku atjaunot iepriekšējā darbā, pēc viņa lūguma izbeidz darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu.

(2) Darbiniekam, kas prettiesiski pārcelts citā, mazāk apmaksātā darbā un pēc tam atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējās izpeļņas starpība par to laiku, kad viņš veicis mazāk apmaksātu darbu.

127.pants. Tiesas sprieduma par darbinieka atjaunošanu darbā izpildīšana

(1) Pēc darbinieka lūguma tiesa var noteikt, ka spriedums, kas paredz darbinieku atjaunot darbā un piedzīt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, izpildāms nekavējoties.

(2) Ja darba devējs novilcinājis šā panta pirmajā daļā minētā sprieduma izpildi, darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa par visu novilcinājuma laiku no sprieduma pasludināšanas dienas līdz tā izpildes dienai.

Darbības ar dokumentu

128.pants. Darbiniekam pienākošos naudas summu izmaksa

(1) Atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā. Ja darbinieks atlaišanas dienā nav veicis darbu, viņam pienākošās naudas summas izmaksā ne vēlāk kā nākamajā dienā pēc tam, kad darbinieks pieprasījis aprēķinu. Ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 100.panta piektajā daļā, 101.panta pirmās daļas 2. vai 4.punktā noteiktajos gadījumos, tad darbiniekam pienākošās naudas summas izmaksā ne vēlāk kā nākamajā dienā pēc atlaišanas dienas, ja šīs summas nav iespējams izmaksāt atlaišanas dienā.

(2) Ja, atlaižot darbinieku no darba, radies strīds par viņam pienākošos naudas summu apmēru, darba devējam šā panta pirmajā daļā noteiktajā laikā ir pienākums izmaksāt to naudas summu, kuru puses neapstrīd.

(3) Ja darba tiesiskās attiecības izbeigušās un darba samaksa darba devēja vainas dēļ nav laikus izmaksāta, viņam ir pienākums atlīdzināt darbiniekam radušos zaudējumus.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

129.pants. Izziņa par darbu

(1) Darba devējam ir pienākums pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma vai valsts vai pašvaldības institūcijas pieprasījuma tās likumīgo funkciju veikšanai triju darba dienu laikā izsniegt rakstveida izziņu par darba devēja un darbinieka darba tiesisko attiecību ilgumu, darbinieka veikto darbu, dienas un mēneša vidējo izpeļņu, ieturētajiem nodokļiem, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu un darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu.

(2) Izziņā norāda pieprasītās ziņas, kuras darba devējs var pamatot ar lietvedībā vai arhīvā esošiem dokumentiem.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

D DAĻA
DARBA LAIKS UN ATPŪTAS LAIKS

Darbības ar dokumentu

31.nodaļa
Darba laika vispārīgie noteikumi

130.pants. Darba laika jēdziens

(1) Darba laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā.

(2) Darba laika sākumu un beigas nosaka darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā.

131.pants. Normālais darba laiks

(1) Darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks — 40 stundas. Dienas darba laiks šā likuma izpratnē ir darba laiks diennakts periodā.

(2) Ja dienas darba laiks kādā no nedēļas darba dienām ir īsāks par normālo dienas darba laiku, citā nedēļas darba dienā normālo dienas darba laiku var pagarināt, bet ne vairāk kā par vienu stundu. Šādā gadījumā jāievēro noteikumi par nedēļas darba laika ilgumu.

(3) Darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā, ja viņi šajā darbā ir nodarbināti ne mazāk kā 50 procentus no normālā dienas vai nedēļas darba laika. Ministru kabinets var noteikt normālo saīsināto darba laiku arī citām darbinieku kategorijām.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

132.pants. Darba laiks personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem

(1) Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, tiek noteikta piecu dienu darba nedēļa.

(2) Bērnus, kuri sasnieguši 13 gadu vecumu, nedrīkst nodarbināt:

veikts mācību gada laikā;

2) ilgāk par četrām stundām dienā un vairāk par 20 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts laikā, kad izglītības iestādē ir brīvlaiks, bet, ja bērns jau sasniedzis 15 gadu vecumu, — ne ilgāk par septiņām stundām dienā un ne vairāk par 35 stundām nedēļā.

(3) Pusaudžus nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā.

(4) Ja personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, papildus darbam turpina iegūt pamatizglītību, vidējo izglītību vai profesionālo izglītību, mācībās un darbā pavadītais laiks saskaitāms kopā un nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā.

(5) Ja personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, tiek nodarbinātas pie vairākiem darba devējiem, darba laiks summējams.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

133.pants. Darba nedēļas ilgums

(1) Darbiniekam ir noteikta piecu dienu darba nedēļa. Ja darba rakstura dēļ nevar noteikt piecu dienu darba nedēļu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka sešu dienu darba nedēļu.

(2) Ja noteikta sešu dienu darba nedēļa, dienas darba laika ilgums nedrīkst pārsniegt septiņas stundas. Darbiniekiem, kuriem normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt šā likuma 131.panta trešajā daļā noteikto, dienas darba laika ilgums nedrīkst pārsniegt sešas stundas.

(3) Sestdienās darbs beidzams agrāk nekā citās dienās. Darba dienas ilgums sestdienās nosakāms darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā.

(4) Ja darba nedēļas ietvaros viena darba diena iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, darba devējs šo darba dienu var noteikt par brīvdienu un pārcelt to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā paša mēneša ietvaros. No valsts budžeta

Darbības ar dokumentu

pirmdienas līdz piektdienai, Ministru kabinets rīkojumu par darba dienas pārcelšanu izdod par nākamo gadu ne vēlāk kā līdz kārtējā gada 1.jūlijam.

(5) 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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

134.pants. Nepilns darba laiks

(1) Darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par nepilna darba laika noteikšanu, kas ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku.

(2) Darba devējs nosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, darbinieks ar invaliditāti, darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, vai darbinieks, kura kā vecāka aprūpē ir tāda pilngadīga persona ar invaliditāti no bērnības, kurai nepieciešama īpaša kopšana.

(3) Uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku.

(4) Darbinieka atteikšanās pāriet no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādai darbinieka tiesību ierobežošanai. Šis noteikums neierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

(5) Darba devējs pēc darbinieka pieprasījuma pārceļ viņu no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi, ja uzņēmumā pastāv šāda iespēja.

(6) Darba devējs informē darbinieku pārstāvjus par iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus nepilnu darba laiku, ja darbinieku pārstāvji šādu informāciju pieprasa.

Darbības ar dokumentu

laika ir pieļaujama, pamatojoties uz darba devēja un darbinieka rakstveida vienošanos.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006., 04.03.2010., 27.07.2017. un 27.05.2021. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2021.)

135.pants. Darba dienas ilgums pirms svētku dienām

Pirms svētku dienām darba dienas ilgums saīsināms par vienu stundu, ja darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā nav noteikts īsāks darba laiks.

136.pants. Virsstundu darbs

(1) Virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika.

(2) Virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā.

(3) Darba devējam ir tiesības nodarbināt darbinieku virsstundu darbā bez viņa rakstveida piekrišanas šādos izņēmuma gadījumos:

1) ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;

2) lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;

3) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.

(4) 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.

(5) Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus.

(6) Aizliegts nodarbināt virsstundu darbā personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem.

bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, var nodarbināt virsstundu darbā, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.

(8) Ja darba devējs vienu darba dienu, kas iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, nosaka par brīvdienu un pārceļ to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā paša mēneša ietvaros, darba dienas pārcelšanas gadījumā minētais darbs nav uzskatāms par virsstundu darbu.

(9) Vienlaikus ar vienošanos par virsstundu darbu vai norīkošanu to veikt darbinieks un darba devējs var vienoties, ka darbiniekam piemaksu par virsstundu darbu aizstāj ar apmaksātu atpūtu citā laikā atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam, kā arī par šāda apmaksāta atpūtas laika piešķiršanas kārtību.

(10) Ja darbiniekam nepiešķir piemaksu par virsstundu darbu, bet to aizstāj ar apmaksātu atpūtu, tad šādu apmaksātu atpūtu piešķir mēneša laikā no virsstundu darba veikšanas dienas, bet, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, apmaksātu atpūtu piešķir nākamajā pārskata periodā, bet ne vēlāk kā triju mēnešu laikā. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, apmaksāto atpūtu var pievienot ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam, atkāpjoties no šajā daļā noteiktās vispārīgās kārtības.

(11) Ja darbinieks un darba devējs ir vienojušies, ka par virsstundu darbu darbiniekam piešķir apmaksātu atpūtu, bet darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas līdz apmaksātas atpūtas izlietošanas dienai, darba devējam ir pienākums izmaksāt attiecīgo piemaksu par virsstundu darbu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 21.09.2006., 04.03.2010., 23.10.2014., 27.07.2017. un 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

137.pants. Darba laika uzskaite

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

(2) Darbiniekiem, kuri, pamatojoties uz darba devēja rīkojumu, vienlaikus apgūst profesiju (amatu, arodu), darbā un mācībās pavadītais laiks ir saskaitāms kopā un

Darbības ar dokumentu

(3) Darbiniekam ir tiesības personiski vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību pārbaudīt darba devēja veikto darba laika uzskaiti.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 04.03.2010. un 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

32.nodaļa
Darba laika organizācija

138.pants. Nakts darbs

(1) Nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas. Ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22 līdz 6. Attiecībā uz bērniem nakts laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no pulksten 20 līdz 6.

(2) Nakts darbinieks ir darbinieks, kurš parasti veic nakts darbu saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz 50 dienas kalendāra gadā.

(3) Nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks saīsināms par vienu stundu. Šis noteikums nav attiecināms uz darbiniekiem, kuriem noteikts normālais saīsinātais darba laiks. Nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks netiek saīsināts, ja tas nepieciešams uzņēmuma darbības īpatnību dēļ. Nakts darbinieku, kura darbs saistīts ar īpašu risku, aizliegts nodarbināt vairāk par astoņām stundām diennakts periodā, kurā viņš veicis nakts darbu, bet šo noteikumu pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var nepiemērot šā likuma 140.panta otrajā daļā minētajos gadījumos.

(4) Nakts darbiniekam ir tiesības veikt veselības pārbaudi, pirms viņš tiek nodarbināts nakts darbā, kā arī tiesības veikt turpmākas regulāras veselības pārbaudes ne retāk kā reizi divos gados, bet darbiniekam, kurš sasniedzis 50 gadu vecumu, — ne retāk kā reizi gadā. Izmaksas, kas saistītas ar šādām veselības pārbaudēm, sedz darba devējs.

(5) Darba devējam jāpārceļ nakts darbinieks piemērotā darbā, kas veicams dienas laikā, ja ir ārsta atzinums, ka nakts darbs negatīvi ietekmē viņa veselību.

(6) Aizliegts nodarbināt nakts laikā personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro

rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai.

(7) Darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, nodarbināt nakts laikā atļauts tikai ar viņa piekrišanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

139.pants. Maiņu darbs

(1) Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka maiņu darbu. Šādos gadījumos maiņas ilgums nedrīkst pārsniegt attiecīgajai darbinieku kategorijai noteikto normālo dienas darba laiku.

(2) Aizliegts norīkot darbinieku divās maiņās pēc kārtas.

(3) Viena maiņa nomaina otru laikā, kāds noteikts maiņu grafikā. Ja noteiktajā laikā maiņa netiek nomainīta, darbiniekam, kurš nav nomainīts, ir pienākums turpināt darbu, ja darba pārtraukšana nav pieļaujama. Par darba turpināšanu darbinieks nekavējoties paziņo darba devējam. Laiks, kuru darbinieks nostrādājis pēc maiņas beigām, uzskatāms par virsstundu darbu.

(4) Pāreja no vienas maiņas uz otru organizējama maiņu grafikā noteiktajā kārtībā, bet ne retāk kā ik pēc nedēļas.

(5) Darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbiniekus ar maiņu grafikiem ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms to stāšanās spēkā.

140.pants. Summētais darba laiks

(1) Ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var noteikt summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku.

Darbības ar dokumentu

ietvaros var nepiemērot, ja:

1) darbiniekam ceļā uz darbu ir jāpavada ilgs laiks;

2) darbinieks veic apsardzes vai uzraudzības darbību;

3) darba rakstura dēļ nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu;

4) darbinieks veic sezonas rakstura darbu;

5) ir paredzama uzņēmuma darbības apjoma īslaicīga paplašināšanās vai ražošanas apjoma pieaugums.

(3) Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis. Darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu, taču ne ilgāku par trim mēnešiem, bet darba koplīgumā — ne ilgāku par 12 mēnešiem.

(4) Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā. Atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas.

(5) Darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu.

(6) Ja ir noteikts summētais darba laiks, darba devējs nodrošina, ka pārskata periodā diennakts atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 12 stundām diennaktī un nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku.

(7) Darba devējs nav tiesīgs grozīt darbiniekam noteikto darba grafiku darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

SEPTĪTĀ SADAĻA
ATPŪTAS LAIKS

Darbības ar dokumentu

141.pants. Atpūtas laika jēdziens

(1) Atpūtas laiks šā likuma izpratnē ir laikposms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata.

(2) Atpūtas laiks ietver pārtraukumus darbā, diennakts atpūtu, nedēļas atpūtu, svētku dienas un atvaļinājumus.

142.pants. Diennakts atpūta

(1) Diennakts atpūtas ilgums 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 12 stundām pēc kārtas. Šo noteikumu var nepiemērot, ja noteikts summētais darba laiks.

(2) Diennakts atpūtas ilgums bērniem 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 14 stundām pēc kārtas.

143.pants. Nedēļas atpūta

(1) Nedēļas atpūtas ilgums septiņu dienu periodā nedrīkst būt īsāks par 42 stundām pēc kārtas. Šo noteikumu var nepiemērot, ja noteikts summētais darba laiks.

(2) Ja noteikta piecu dienu darba nedēļa, darbiniekam piešķir divas nedēļas atpūtas dienas; ja noteikta sešu dienu darba nedēļa, — vienu nedēļas atpūtas dienu. Abas nedēļas atpūtas dienas parasti piešķir pēc kārtas.

(3) Vispārējā nedēļas atpūtas diena ir svētdiena. Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētdienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā.

(4) Darbinieku ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņam līdzvērtīgu kompensējošo atpūtu un nodrošinot ne mazāk kā divus šā panta pirmajā daļā minētos nedēļas atpūtas periodus jebkurā 14 dienu laikā, šādos gadījumos:

1) ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;

izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;

3) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.

(5) Saskaņā ar šā panta ceturtās daļas noteikumiem aizliegts nodarbināt personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam.

(6) Ja darba devējs vienu darba dienu, kas iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, nosaka par brīvdienu un pārceļ to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā paša mēneša ietvaros, nedēļas atpūtas laika ilgums nedrīkst būt īsāks par 35 stundām pēc kārtas.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 04.03.2010. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

144.pants. Darbs svētku dienās

(1) Darbinieki netiek nodarbināti likumā noteiktajās svētku dienās.

(2) Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētku dienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā vai izmaksājot atbilstošu atlīdzību.

34.nodaļa
Pārtraukumi

145.pants. Pārtraukumi darbā

(1) Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņa dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām. Pusaudžiem ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņu darba laiks ir ilgāks par četrarpus stundām.

(2) Pārtraukumu piešķir ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem,

aizsardzības principus, darba koplīguma vai noteikt citu pārtraukuma piešķiršanas kārtību. Pārtraukumu neieskaita darba laikā, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi. Ja iespējams, pusaudzim pārtraukumu piešķir, kad nostrādāta puse no viņam nolīgtā dienas darba laika.

(3) Pārtraukuma laikā darbiniekam ir tiesības atstāt savu darba vietu, ja darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos nav noteikts citādi. Aizliegumam pārtraukuma laikā atstāt darba vietu jābūt pietiekami pamatotam. Ja pārtraukuma laikā darbiniekam ir noteikts aizliegums atstāt savu darba vietu un darbinieks šo laikposmu nevar izmantot pēc sava ieskata, šāds pārtraukums ieskaitāms darba laikā.

(4) Ja darba rakstura dēļ pārtraukumu ēšanai nav iespējams noteikt, darba devējs nodrošina darbiniekam iespēju paēst darba laikā.

(5) Pārtraukumu atpūtai piešķir jebkurā gadījumā. Ja pārtraukumu atpūtai nav iespējams piešķirt visu uzreiz, pieļaujama tā sadalīšana daļās, kas nedrīkst būt īsākas par 15 minūtēm katra.

(6) Darba devējs piešķir papildu pārtraukumu darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem, un šie pārtraukumi ieskaitāmi darba laikā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 22.04.2004., 21.09.2006. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

146.pants. Pārtraukumi bērna barošanai

(1) Darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, piešķir papildu pārtraukumus bērna barošanai. Par šādu pārtraukumu nepieciešamību darbinieks laikus paziņo darba devējam.

(2) Pārtraukumus bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm, piešķir ne retāk kā pēc katrām trim stundām. Ja darbiniekam ir divi vai vairāki bērni līdz pusotra gada vecumam, piešķirams vismaz stundu ilgs pārtraukums. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Nosakot pārtraukuma piešķiršanas kārtību, pēc iespējas ņemamas vērā attiecīgā darbinieka vēlmes.

pieprasa darbinieks, pārcelt uz darba laika beigām, darba dienas ilgumu attiecīgi saīsinot.

(4) Pārtraukumus bērna barošanai ieskaita darba laikā, saglabājot par šo laiku darba samaksu. Darbiniekiem, kuriem noteikta akorda alga, par šo laiku tiek izmaksāta vidējā izpeļņa.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājas spēkā 08.05.2004.)

147.pants. Īslaicīga prombūtne

(1) Darba devējs nodrošina iespēju grūtniecei atstāt darba vietu, lai veiktu veselības pārbaudi pirmsdzemdību periodā, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika.

(2) Darbiniekam ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni, ja viņa tūlītēja klātbūtne darbā nav iespējama nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu dēļ.

(3) Darbiniekam, kura aprūpē ir bērns līdz 18 gadu vecumam, ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni bērna saslimšanas vai nelaimes gadījumā, kā arī lai piedalītos bērna veselības pārbaudē, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika.

(4) Par īslaicīgu prombūtni darbinieks savlaicīgi paziņo darba devējam. Īslaicīga prombūtne nevar būt par pamatu darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

148.pants. Darba laika organizēšanas īpašie noteikumi

(1) Šā likuma 131. panta pirmās daļas, 136. panta piektās daļas, 138.panta trešās daļas, 142. panta pirmās daļas, 143. panta pirmās daļas un 145. panta noteikumus, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, kā arī nodrošinot pietiekamu atpūtu, var neattiecināt uz situācijām, kad, ievērojot attiecīgā darba vai nodarbošanās īpatnības, darba laika ilgums netiek mērīts vai iepriekš noteikts vai to var noteikt paši darbinieki. Minētajos gadījumos nav jāveic darba laika uzskaite.

(2) Šā likuma 138. panta trešās daļas, 142. panta pirmās daļas, 143. panta pirmās daļas un 145. panta noteikumus, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības

Darbības ar dokumentu

nodarbināti uzņēmuma, kas nodrošina pasažieru un kravu autopārvadājumus, pārvadājumus pa gaisu vai iekšzemes ūdensceļiem, un kuru darbs vai nodarbošanās saistīta ar izbraukumiem vai pārvietošanos.

(3) Šā panta otrās daļas noteikumi neattiecas uz darbiniekiem, kuri veic darbu pilsētas sabiedriskajos transportlīdzekļos.

(4) Darbiniekam, kuram ir bērns līdz astoņu gadu vecumam vai 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, ir tiesības prasīt darba devējam noteikt darba laika organizācijas pielāgojumu.

(5) Darba devējam ir pienākums izvērtēt darbinieka pieprasījumu, kas iesniegts atbilstoši šā panta ceturtajai daļai, un ne vēlāk kā viena mēneša laikā no darbinieka pieprasījuma saņemšanas dienas informēt darbinieku par darba laika organizācijas pielāgojuma iespējām uzņēmumā.

(6) 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 nolīgtā 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.

(7) Šā panta ceturtās, piektās un sestās daļas noteikumi attiecināmi arī uz darbinieka tiesībām prasīt iespēju veikt darbu attālināti.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 04.03.2010., 27.05.2021. un 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

35.nodaļa
Atvaļinājumi

149.pants. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums

(1) Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas.

apmaksāto atvaļinājumu.

(2) Darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām.

(3) Izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida 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.

(4) Šā panta trešās daļas noteikumi nav piemērojami personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam.

(5) Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

(6) Pēc ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma darbiniekam ir tiesības uz tādiem darba apstākļu un nodarbinātības noteikumu uzlabojumiem, uz kuriem viņam būtu tiesības, ja viņš nebūtu bijis atvaļinājumā. Darbinieka tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmantošana nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādai darbinieka tiesību ierobežošanai. Šis noteikums attiecas arī uz šā likuma 151., 153., 154., 155., 156. un 157.pantā minētajiem atvaļinājumiem, kā arī uz darbinieka darbnespējas laiku vai darba neveikšanas laiku citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 23.10.2014. un 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

150.pants. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtība

Darbības ar dokumentu

darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Ar atvaļinājumu grafiku un tā grozījumiem iepazīstināmi visi darbinieki, un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam.

(2) Darba devējam ir pienākums, piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, pēc iespējas ņemt vērā darbinieka vēlmes.

(3) Darbinieks var prasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus. Darba devējam ir pienākums šādu atvaļinājumu piešķirt pilnā apmērā.

(4) Sievietei pēc viņas pieprasījuma ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai tieši pēc tā neatkarīgi no laika, kurā sieviete bijusi nodarbināta pie attiecīgā darba devēja.

(5) Darbiniekam, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, un darbiniekam, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā. Ja darbinieks, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, turpina iegūt izglītību, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams, pēc iespējas saskaņojot to ar brīvlaiku izglītības iestādē.

(6) Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pārceļ vai pagarina darbinieka pārejošas darbnespējas gadījumā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

151.pants. Papildatvaļinājums

(1) Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir:

1) darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, — trīs darba dienas;

dienas;

3) darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, — ne mazāk par vienu darba dienu.

(2) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt citus gadījumus (nakts darbs, maiņu darbs, ilggadējs darbs u.c.), kad darbiniekam piešķirams ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums.

(3) Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu pārceļ vai pagarina darbinieka pārejošas darbnespējas gadījumā.

(4) Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu par kārtējo gadu piešķir un to izmanto līdz nākamā gada ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam.

(5) Ikgadējā apmaksātā papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu nav izmantojis.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010., 23.10.2014. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

152.pants. Laiks, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu

(1) Laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ieskaita laiku, kad darbinieks bijis faktiski nodarbināts pie attiecīgā darba devēja, un laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ieskaitot:

1) pārejošas darbnespējas laiku;

2) grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiku;

3) īslaicīgas prombūtnes laiku;

4) darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā;

5) šā likuma 155.pantā minēto atvaļinājuma laiku.

laiku un atvaļinājuma laiku bez darba samaksas saglabāšanas, kas ir ilgāks par četrām nedēļām viena gada laikā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

153.pants. Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas

(1) Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā par adoptējamā bērna aprūpi un uzraudzību. Ja bāriņtiesa pieņem lēmumu par aprūpes un uzraudzības termiņa pagarināšanu, atvaļinājumu pagarina līdz tiesas sprieduma par adopcijas apstiprināšanu spēkā stāšanās laikam. Šādu atvaļinājumu ieskaita kopējā darba stāžā, bet to neieskaita ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā.

(1[1]) Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kurš kā audžuģimene vai aizbildnis aprūpē bērnu, kā arī darbinieks, kurš atbilstoši bāriņtiesas lēmumam faktiski kopj un audzina citas personas bērnu. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā, bet ne ilgāk kā līdz bērna pusotra gada vecumam. Šādu atvaļinājumu ieskaita kopējā darba stāžā, bet to neieskaita ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā.

(1[2]) Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas darbiniekam, kurš pilda dienestu Latvijas Republikas Zemessardzē, ja par viņa iesaisti Zemessardzes uzdevumu izpildē darba devēju informē Zemessardzes vienības komandieris dienestu Zemessardzē regulējošos normatīvajos aktos noteiktajā termiņā un kārtībā. Atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas piešķir uz Zemessardzes vienības komandiera izziņā norādīto laiku.

(1[3]) Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa 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 atvaļinājums). Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par

atvaļinājumu pa daļām.

(2) Darbiniekam, kurš izmanto šā panta pirmajā, $1.^1$ un $1.^2$ daļā minēto atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

(3) Darba devējs pēc darbinieka pieprasījuma var piešķirt viņam atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas arī citos gadījumos.

(22.01.2004. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010., 23.10.2014., 07.03.2019. un 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

154.pants. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums

(1) Grūtniecības atvaļinājumu — 56 kalendāra dienas un dzemdību atvaļinājumu — 56 kalendāra dienas aprēķina kopā un piešķir 112 kalendāra dienas neatkarīgi no tā, cik grūtniecības atvaļinājuma dienas izmantotas līdz dzemdībām.

(2) Sievietei, kurai sakarā ar grūtniecību medicīniskā aprūpe uzsākta ārstnieciski profilaktiskajā iestādē līdz 12.grūtniecības nedēļai un turpināta visu grūtniecības laiku, piešķir 14 dienas ilgu papildatvaļinājumu, pievienojot to grūtniecības atvaļinājumam un aprēķinot kopā 70 kalendāra dienas.

(3) Grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību sarežģījumu dēļ, kā arī tad, ja dzimuši divi vai vairāki bērni, sievietei piešķir 14 dienas ilgu papildatvaļinājumu, pievienojot to dzemdību atvaļinājumam un aprēķinot kopā 70 kalendāra dienas.

(4) Atvaļinājumus, kas piešķirti sakarā ar grūtniecību un dzemdībām, ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā neieskaita.

(5) Sievietei, kura izmanto grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar sievietei ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājas spēkā 08.05.2004.)

Darbības ar dokumentu

(1) Bērna tēvam ir tiesības uz 10 darba dienas ilgu atvaļinājumu. Atvaļinājumu bērna tēvam piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.

(1^1) 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 10 darba dienas ilgu atvaļinājumu, lai pēc bērna mātes lūguma iesaistītos bērna aprūpē. Šādu atvaļinājumu piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.

(2) Ja māte dzemdībās vai laikā līdz 42.pēcdzemdību perioda dienai mirusi vai arī likumā noteiktajā kārtībā līdz 42.pēcdzemdību perioda dienai atteikusies no bērna kopšanas un audzināšanas, bērna tēvam piešķir atvaļinājumu uz laiku līdz bērna 70.dzīvības dienai. Minētais atvaļinājums piešķirams arī citai personai, kura faktiski kopj bērnu.

(3) Ja māte nevar kopt bērnu laikā līdz 42.pēcdzemdību perioda dienai saslimšanas, traumas vai citu ar veselību saistītu iemeslu dēļ, tēvam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, piešķir atvaļinājumu uz tām dienām, kurās māte pati nav spējīga bērnu kopt.

(4) *(Izslēgta ar 22.01.2004. likumu)*

(5) Ģimenē, kura adoptējusi bērnu vecumā līdz 18 gadiem, vienam no adoptētājiem piešķir 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu.

(6) Bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu un kura izmanto šajā pantā minēto atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.01.2004., 22.04.2004., 06.06.2019., Satversmes tiesas 12.11.2020. spriedumu un 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022. Sk. pārejas noteikumu 25. punktu)

(1) Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu.

(2) Bērna kopšanas atvaļinājumu pēc darbinieka pieprasījuma piešķir uz pilnu laiku vai pa daļām. Darbiniekam ir pienākums vienu mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu. Atvaļinājuma daļa nevar būt īsāka par vienu nepārtrauktu kalendāra nedēļu.

(3) Laiku, kuru darbinieks pavada bērna kopšanas atvaļinājumā, ieskaita kopējā darba stāžā.

(4) Darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

(5) Bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšana pirms piešķirtā atvaļinājuma termiņa beigām īstenojama darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajā kārtībā vai pamatojoties uz darba devēja un darbinieka vienošanos. Darbiniekam ir tiesības atgriezties darbā, paziņojot par to darba devējam ne mazāk kā divas nedēļas iepriekš, ja objektīvu apstākļu dēļ zudis pamats turpmākai bērna kopšanai.

(6) Neskarot šā panta pirmajā un otrajā daļā noteiktās tiesības, darbiniekam ir tiesības prasīt bērna kopšanas atvaļinājuma 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 bērna kopšanas atvaļinājuma elastīgas izmantošanas iespējām.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 23.10.2014.un 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

157.pants. Mācību atvaļinājums

(1) Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē, saskaņā ar darba koplīgumu vai darba līgumu piešķir mācību atvaļinājumu ar darba

Darbības ar dokumentu

atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to.

(2) Darbiniekam valsts pārbaudījuma kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir 20 darba dienas ilgu mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās. Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to.

(12.12.2002. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

E DAĻA
ADMINISTRATĪVĀ ATBILDĪBA

(Daļa 17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Daļa stājas spēkā 01.07.2020. Sk. pārejas noteikumu 20. punktu)

36. nodaļa
Administratīvie pārkāpumi darba tiesisko attiecību jomā un kompetence administratīvo pārkāpumu procesā

(Nodaļa 17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Nodaļa stājas spēkā 01.07.2020. Sk. pārejas noteikumu 20. punktu)

158. pants. Darba līguma nenoslēgšana rakstveida formā

Par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā piemēro naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai — no četrpadsmit līdz septiņdesmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no simt četrdesmit līdz septiņsimt divdesmit naudas soda vienībām.

(17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Pants stājas spēkā 01.07.2020. Sk. pārejas noteikumu 20. punktu)

159. pants. Valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšana

Par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, ja persona nodarbināta normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu, kā arī par minimālās darba algas apmēra nenodrošināšanu, ja minimālo darba algu nozarē nosaka šā likuma 18. panta ceturtajā daļā noteiktajā kārtībā noslēgtā ģenerālvienošanās, piemēro naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai — no astoņdesmit sešām līdz simt četrpadsmit naudas soda vienībām, bet

soda vienībām.

(17.10.2019. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 27.05.2021. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2021.)

160. pants. Atteikšanās no sarunām par darba koplīguma slēgšanu

Par darba devēja, darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības atteikšanos no sarunām par darba koplīguma (ģenerālvienošanās) slēgšanu piemēro brīdinājumu vai naudas sodu fiziskajai personai no desmit līdz septiņdesmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no septiņdesmit līdz simt četrdesmit naudas soda vienībām.

(17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Pants stājas spēkā 01.07.2020. Sk. pārejas noteikumu 20. punktu)

161. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana darba tiesisko attiecību jomā

Par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu darba tiesisko attiecību jomā piemēro brīdinājumu vai naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai — no divdesmit astoņām līdz septiņdesmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no septiņdesmit līdz simt četrdesmit naudas soda vienībām.

(17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Pants stājas spēkā 01.07.2020. Sk. pārejas noteikumu 20. punktu)

162. pants. Citu darba tiesiskās attiecības regulējošu normatīvo aktu pārkāpšana

Par darba tiesiskās attiecības regulējošu normatīvo aktu pārkāpšanu, izņemot gadījumus, kuri noteikti šā likuma 158., 159., 160. un 161. pantā, piemēro brīdinājumu vai naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai — no septiņām līdz septiņdesmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no četrpadsmit līdz divsimt divdesmit naudas soda vienībām.

(17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Pants stājas spēkā 01.07.2020. Sk. pārejas noteikumu 20. punktu)

163. pants. Kompetence administratīvo pārkāpumu procesā

162. pantā minētajiem pārkāpumiem veic Valsts darba inspekcija.

(17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Pants stājas spēkā 01.07.2020. Sk. pārejas noteikumu 20. punktu)

Pārejas noteikumi

1. Ar šā likuma spēkā stāšanos spēku zaudē:

1) Latvijas Darba likumu kodekss;

2) likums "Par darba koplīgumiem" (Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 1991, 21./22.nr.).

2. Šā likuma 112.pants stājas spēkā 2005.gada 1.janvārī.

3. Ja darba līgums uzteikts šā likuma 100.panta piektajā daļā, 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10.punktā noteiktajos gadījumos un darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, līdz 2005.gada 1.janvārim darba devējs izmaksā atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

(22.04.2004. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 08.05.2004.)

4. Ja darba tiesiskās attiecības turpinās pēc šā likuma spēkā stāšanās dienas, darba devējam ir pienākums pēc darbinieka pieprasījuma izsniegt viņam darba grāmatiņu, ja tā glabājas pie darba devēja. Ja darba tiesiskās attiecības turpinās pēc šā likuma spēkā stāšanās dienas un darbinieks nepieprasa, lai darba devējs viņam izsniegtu darba grāmatiņu, tā līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanās brīdim glabājas pie darba devēja, bet pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās darba grāmatiņa atdodama darbiniekam. Darba devējs darba grāmatiņā izdara atzīmi par darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumu, ja darbinieks to pieprasa. Šis noteikums neierobežo darbinieka tiesības pieprasīt šā likuma 129.pantā minēto izziņu.

5. Ar šā likuma spēkā stāšanās dienu darba tiesiskajām attiecībām, kas nodibinātas pirms šā likuma spēkā stāšanās, piemērojami šā likuma noteikumi, izņemot pārejas noteikumu 6. un 7.punktā minētos gadījumus.

kas noslēgti uz noteiktu laiku pirms šā likuma spēkā stāšanās dienas.

7. Ja bērna kopšanas atvaļinājums ir piešķirts pirms šā likuma spēkā stāšanās dienas, attiecībā uz to piemērojami Latvijas Darba likumu kodeksa 173.panta noteikumi.

8. Darba līgumi, kas noslēgti pirms šā likuma spēkā stāšanās dienas un neatbilst šā likuma 40.panta noteikumiem, sešu mēnešu laikā, skaitot no likuma spēkā stāšanās dienas, noformējami atbilstoši 40.panta noteikumiem.

9. Šajā likumā paredzēto darba samaksu, atlaišanas pabalstus, priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā attiecībā uz likumā "Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā" minēto valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem no 2009.gada 29.jūnija līdz 2009.gada 31.decembrim nosaka atbilstoši likumam "Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā".

(12.06.2009. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 29.06.2009.)

10. Šajā likumā paredzētās priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā attiecībā uz Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā minētajiem darbiniekiem no 2010.gada 1.janvāra līdz 2012.gada 31.decembrim nosaka atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumam.

(01.12.2009. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2010.)

11. Šā likuma informatīvās atsauces uz Eiropas Savienības direktīvām 8.punkts zaudē spēku 2012.gada 8.martā.

(16.06.2011. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

12. Šā likuma 40.panta desmitā daļa stājas spēkā 2015.gada 1.aprīlī.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

13. Ja darba līgums uz noteiktu laiku noslēgts līdz 2014.gada 31.decembrim, tā termiņu var pagarināt, ievērojot šā likuma 45.panta pirmās daļas noteikumus par darba

darba līguma termiņš jebkura gadījuma nedrīkst pārsniegt pieciis gadus.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

14. Grozījums šā likuma 61.panta otrajā daļā, kas paredz deleģējumu Ministru kabinetam noteikt minimālās mēneša darba algas apmēru normāla darba laika ietvaros, kā arī minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu, stājas spēkā 2016.gada 1.janvārī.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

15. Par pārkāpumu, kas izdarīts līdz 2014.gada 31.decembrim, 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.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

16. Ja piezīme vai rājiens izteikts līdz 2014.gada 31.decembrim, darbiniekam ir tiesības prasīt tā atcelšanu gada laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

17. Šā likuma 74. panta pirmās daļas 10. punkts stājas spēkā 2020. gada 1. janvārī.

(07.03.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 04.04.2019.)

18. Ministru kabinets izvērtē šā likuma 68. panta trešajā un ceturtajā daļā noteiktā regulējuma piemērošanu praksē un tā ietekmi uz darbinieku tiesisko stāvokli un līdz 2021. gada 1. februārim iesniedz par to Saeimai ziņojumu.

(28.03.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.05.2019.)

19. Grozījums šā likuma 155. panta piektajā daļā, kas paredz atvaļinājuma piešķiršanu vienam adoptētājam, ja adoptēts bērns vecumā līdz 18 gadiem, piemērojams, ja tiesas spriedums par bērna adopciju stājies spēkā pēc 2019. gada 1. septembra.

(06.06.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.09.2019.)

20. Šā likuma E daļa stājas spēkā vienlaikus ar Administratīvās atbildības likumu.

Darbības ar dokumentu

21. Šā likuma 14., 14.[1] un 14.[2] pants 2016. gada 12. maija redakcijā ir piemērojams (arī pēc 14. panta papildināšanas ar 2.[1], 2.[2], 2.[3], 2.[4], 2.[5] un 2.[6] daļu, kā arī 14.[1] un 14.[2] panta izteikšanas jaunā redakcijā) attiecībā uz darbinieku nosūtīšanu starptautisko pakalpojumu sniegšanai autotransporta nozarē līdz brīdim, kad stājas spēkā autotransporta nozari regulējoši normatīvie akti, ar kuriem pārņemta Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 15. marta direktīvu 2006/22/EK par minimālajiem nosacījumiem Padomes regulu (EEK) Nr. 3820/85 un Nr. 3821/85 īstenošanai saistībā ar sociālās jomas tiesību aktiem attiecībā uz darbībām autotransporta jomā un par Padomes direktīvas 88/599/EEK atcelšanu attiecībā uz kontroles prasībām un paredz konkrētus noteikumus attiecībā uz autovadītāju.

(21.12.2020. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 05.01.2021.)

22. Ja darba līgums darbiniekam, kurš atzīts par personu ar invaliditāti, tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 8., 9. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos, uzteikuma termiņš ir trīs mēneši, ja darba tiesiskās attiecības ar attiecīgo darbinieku ir nodibinātas līdz 2021. gada 31. jūlijam.

(27.05.2021. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.08.2021.)

23. 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 šā likuma 40. un 53. pantā, kas paredz darba devējam pienākumu sniegt darbiniekam noteikta veida informāciju, ja to pieprasa darbinieks.

(16.06.2022. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

24. Grozījumi šā 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.

(16.06.2022. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

pirmajā daļā paredzēto atvaļinājumu, tiek piemērota šā likuma 155. panta pirmās daļas redakcija, kas bija spēkā līdz 2022. gada 31. jūlijam.

(16.06.2022. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

26. Ministru kabinets šā likuma 61. panta otrajā daļā minētajos noteikumos nosaka to, ka minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros no 2023. gada 1. janvāra nav mazāka par 620 *euro*.

(27.10.2022. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 25.11.2022.)

27. Ministru kabinets šā likuma 61. panta otrajā daļā minētajos noteikumos nosaka to, ka minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros no 2024. gada 1. janvāra nav mazāka par 700 *euro*.

(27.10.2022. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 25.11.2022.)

Informatīvā atsauce uz Eiropas Savienības direktīvām

(13.10.2005. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010., 16.06.2011., 12.05.2016., 27.07.2017., 21.12.2020. un 16.06.2022. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2022.)

Likumā iekļautas tiesību normas, kas izriet no:

1) *(izslēgts ar 04.03.2010. likumu)*;

2) *(izslēgts ar 04.03.2010. likumu)*;

3) Padomes 1991.gada 25.jūnija direktīvas 91/383/EEK, kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā;

4) Padomes 1991.gada 14.oktobra direktīvas 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem;

5) Padomes 1992.gada 19.oktobra direktīvas 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām

Darbības ar dokumentu

sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva direktīvas 89/391/EEK 16.panta 1.punkta nozīmē);

6) *(izslēgts ar 04.03.2010. likumu)*;

7) Padomes 1994.gada 22.jūnija direktīvas 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību;

8) *(zaudējis spēku ar 08.03.2012.; sk. Pārejas noteikumu 11. punktu)*;

9) Eiropas Parlamenta un Padomes 1996.gada 16.decembra direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā;

10) *(izslēgts ar 04.03.2010. likumu)*;

11) Padomes 1997.gada 15.decembra direktīvas 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu;

12) Padomes 1998.gada 20.jūlija direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu;

13) Padomes 1999.gada 28.jūnija direktīvas 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku;

14) Eiropas Parlamenta un Padomes 2000.gada 22.jūnija direktīvas 2000/34/EK, ar ko groza Padomes direktīvu 93/104/EK attiecībā uz darba laika organizēšanas konkrētiem aspektiem, lai aptvertu sektorus un darbības, uz kuriem neattiecas minētā direktīva;

15) Padomes 2000.gada 29.jūnija direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības;

16) Padomes 2000.gada 27.novembra direktīva 2000/78/EK, kas nosaka kopēju sistēmu vienādai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju;

17) Padomes 2001.gada 12.marta direktīvas 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu,

gadījumā;

18) Eiropas Parlamenta un Padomes 2002.gada 11.marta direktīvas 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā;

19) Eiropas Parlamenta un Padomes 2002.gada 23.septembra direktīvas 2002/73/EK, ar kuru groza Padomes direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem;

20) Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem;

21) Eiropas Parlamenta un Padomes 2006.gada 5.jūlija direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versija);

22) Eiropas Parlamenta un Padomes 2009.gada 18.jūnija direktīvas 2009/52/EK, ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi;

23) Eiropas Parlamenta un Padomes 2008.gada 19.novembra direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām;

24) Padomes 2010.gada 8.marta direktīvas 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ direktīvu 96/34/EK;

25) Eiropas Parlamenta un Padomes 2014.gada 26.februāra direktīvas 2014/36/ES par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā;

par ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros;

27) Eiropas Parlamenta un Padomes 2014.gada 15.maija direktīvas 2014/67/ES par to, kā izpildīt direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula");

28) Eiropas Parlamenta un Padomes 2015. gada 6. oktobra direktīvas 2015/1794, ar kuru attiecībā uz jūrniekiem groza Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2008/94/EK, 2009/38/EK un 2002/14/EK un Padomes direktīvas 98/59/EK un 2001/23/EK;

29) Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 16. aprīļa direktīvas 2014/54/ES par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā;

30) Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 11. maija direktīvas 2016/801 par nosacījumiem attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos pētniecības, studiju, stažēšanās, brīvprātīga darba, skolēnu apmaiņas programmu vai izglītības projektu un viesaukles darba nolūkā;

31) Eiropas Parlamenta un Padomes 2018. gada 28. jūnija direktīvas (ES) 2018/957, ar ko groza direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā;

32) Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīvas (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā;

33) Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīvas (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes direktīvu 2010/18/ES.

Darbības ar dokumentu

Likums Saeimā pieņemts 2001.gada 20.jūnijā.

Valsts prezidente V.Vīķe-Freiberga

Rīgā 2001.gada 6.jūlijā

UZMANĪBU! Vietnei pielāgotais *Google* meklētājs (ātrais meklētājs) meklēšanas rezultātos šobrīd neietver daļu tiesību aktu. Problēma tiek risināta, tomēr lūdzam ņemt vērā, ka tiešā veidā *Google* meklētāja darbību ietekmēt nevaram. Aicinām izmantot vietnes izvērsto meklētāju.

Pašvaldību saistošie noteikumi

Administratīvās atbildības ceļvedis

Pilnā versija **Par Likumi.lv**

© Oficiālais izdevējs "Latvijas Vēstnesis"