



LATVIJAS
BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA

**D A R B A
L I K U M S
K O M E N T Ā R I**

2007

SATURS

Darba likums	3
Komentāri	
1. Darba līguma noslēgšana	59
2. Pārbaude, pieņemot darbā	59
3. Darba samaksa	61
4. Piemaksas	62
5. Konkurences ierobežojums	64
6. Darbinieka civiltiesiskā atbildība	65
7. Darbinieka paskaidrojums	66
8. Darba līguma uzteikuma termiņi	66
9. Darba laiks	67
10. Vīrsstundu darbs	68
11. Nakts darbs	70
12. Maiņu darbs	72
13. Summētais darba laiks	73
14. Pārtraukumi	74
15. Darbinieku tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu	78
16. Papildatvaļinājumi	78
17. Mācību atvaļinājums	79

**D A R B A
L I K U M S**

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

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.

3.pants. Darbinieks

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

4.pants. Darba devējs

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

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.

7.pants. Vienlīdzīgu tiesību princips

(1) Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai 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 pārlicības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

(3) Lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz invalīdiem, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu invalīdu 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.

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

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, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses.

(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 citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu)

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. likumu un 21.09.2006. likumu)

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.

(2) Darbinieku pilnvarotus pārstāvjus var ievēlēt, ja uzņēmumā nodarbināti pieci vai 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 katrā. 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.

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, kā arī par iespējamām izmaiņām;

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;

3) piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba 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 citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.

(13.10.2005. likuma redakcijā)

3.nodaļa Starptautiskās darba tiesības

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 ceturtais 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

(1) Darbinieka nosūtīšana šā likuma izpratnē ir tie gadījumi, kad saistībā ar 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) darbā iekārtošanas institūcija kā darba devējs nosūta darbinieku personai, kuras labā tiks veikts darbs, ja tās uzņēmums atrodas citā valstī vai arī tā veic savu darbību citā valstī.
- (2) Nosūtītais darbinieks šā panta izpratnē ir darbinieks, kas noteiktu laiku veic darbu citā valstī, nevis valstī, kurā viņš parasti veic darbu.
- (3) Ja darbinieks nosūtīts 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, kā arī darba koplīgumos, kuri atzīti par vispārsaistošiem un regulē:
- 1) maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku;
 - 2) minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu;
 - 3) minimālo darba algas likmi, kā arī piemaksas par virsstundu darbu;
 - 4) noteikumus par nodrošināšanu ar darbaspēku, jo īpaši ar darbā iekārtošanas institūciju 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.
- (4) Darba devējam, kurš nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums pirms darbinieka nosūtīšanas rakstveidā informēt Valsts robežsardzi un Valsts darba inspekciju par šo nosūtīto darbinieku, norādot:
- 1) darbinieka vārdu un uzvārdu;
 - 2) darba uzsākšanas laiku;
 - 3) paredzamo nodarbināšanas ilgumu;
 - 4) darba veikšanas vietu;
 - 5) darba devēja pārstāvi Latvijā.
- (5) Šā panta noteikumi neattiecas uz tirdzniecības flotes uzņēmumu kuģu apkalpēm.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu)

4.nodaļa Termiņi

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

5.nodaļa

Darba koplīguma vispārīgie noteikumi

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)

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 — ģenerālvienošanās) slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos.

(3) Darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības noslēgta ģenerālvienošanās ir saistoša šīs organizācijas vai organizāciju apvienības biedriem.

(4) Ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku, ģenerālvienošanās, kas noslēgta starp darba devēju organizāciju vai darba devēju organizāciju apvienību un darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Attiecībā uz šiem darba devējiem un darbiniekiem ģenerālvienošanās stājas spēkā dienā, kad tā publicēta laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", ja tajā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ģenerālvienošanās laikrakstā "Latvijas Vēstnesis" publicējama uz pušu kopīga pieteikuma pamata.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu)

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;

2) vienas puses uzteikumu, ja šādas tiesības ir nolīgtas darba koplīgumā.

(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.

(5) Ja sarunu gaitā vienas puses iebildumu dēļ netiek panākta vienošanās par darba 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 no 01.01.2003.)

22.pants. Darba koplīguma apstiprināšana

(1) Uzņēmumā noslēgtā darba koplīguma spēkā esamībai nepieciešama tā apstiprināšana darbinieku kopsapulcē (konferencē).

(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.

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

(1) Darba devēja pienākums ir iepazīstināt visus darbiniekus ar darba koplīgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā pēc tā apstiprināšanas vai darba koplīguma noteikumu grozīšanas.

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

8.nodaļā 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.

(3) Darba koplīguma puses var vienoties par jebkura tiesību strīda — gan tāda, kurš 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 tainīgus, 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.

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.

(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.

(6) Netieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā 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.

(10) Reliģiskajā organizācijā atšķirīga attieksme atkarībā no personas reliģiskās

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

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

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.

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;
- 4) reliģisko pārlicību vai piederību pie kādas reliģiskās konfesijas;

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. likumu un 21.09.2006. likumu)

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 viena mēneša 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 redakcija)

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.

(2) Sagatavojot darba līgumu tāda darba veikšanai, kuram nepieciešamas īpašas zināšanas vai prasmes, darba devējam ir tiesības pieprasīt, lai pretendents uzrāda dokumentus, kas apliecina viņa izglītību vai profesionālo sagatavotību.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu)

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 un ierobežojumi

(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 brīvājā laikā var nodarbināt

vieglā, bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgā darbā. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Darbus, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem, nosaka Ministru kabinets.

(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.

(8) Ārzemnieku (personu, kas nav Latvijas pilsonis vai nepilsonis) atļauts nodarbināt tikai tad, ja viņam ir darba atļauja, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu)

38.pants. Ziņas par pretendentu un darbā pieteikšanās dokumenti

Lai izraudzītos nākamo darbinieku, darba devējam ir tiesības atbilstoši šā likuma 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.

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.

(2) Darba līgumā norāda:

- 1) darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu, dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu), reģistrācijas numuru un adresi;
- 2) darba tiesisko attiecību sākuma datumu;
- 3) darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);
- 4) darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);
- 5) darbinieka arodu, amatu, specialitāti (turpmāk — profesija) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgta darba raksturojumu;
- 6) darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;
- 7) nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku;
- 8) ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu;
- 9) darba līguma uzteikuma termiņu;
- 10) uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām.

(3) Šā panta otrās daļas 6., 7., 8. un 9.punktā minētās ziņas var aizstāt ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, darba koplīgumā, vai norādi uz darba kārtības noteikumiem.

(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 militārās un valsts drošības iestāžu darbinieku profesijas.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu)

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 uzsākusī veikt nolīgtos pienākumus, rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam.

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

Darba līgumu slēdz uz nenoteiktu laiku, izņemot šā likuma 44.pantā noteiktos 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) neatliekamam 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.
- (2) Šā panta pirmās daļas 1. un 2.punktā minētos darbus nosaka Ministru kabinets.
- (3) Ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem slēdzams darba līgums, ja vien viņi netiek nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Ja kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļi tiek nodarbināti, pamatojoties uz darba līgumu, tas slēdzams uz noteiktu laiku.
- (4) Uz noteiktu laiku noslēgtā darba līgumā norāda darba līguma beigu termiņu vai

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. likumu, 13.10.2005. likumu un 21.09.2006. likumu)

45.pants. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš

(1) Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par trim 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 trīsdesmit dienām pēc kārtas.

(2) Termiņš, uz kādu noslēgts darba līgums, lai veiktu sezonas rakstura darbu (ieskaitot termiņa pagarinājumus), nevar būt ilgāks par desmit 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.

(4) Ja, beidzoties termiņam, uz kādu noslēgts darba līgums, neviena no pusēm nav 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. likumu un 21.09.2006. likumu)

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. Minētajā termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

47.pants. Pārbaudes sekas

(1) Pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt 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.

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.

(Panta teksts 22.04.2004. likuma redakcijā)

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

(1) Darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba 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 no 01.01.2003.)

52.pants. Izpildījuma laiks

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.

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, kurš nosūtīts komandējumā, tā laikā saglabājas darba vieta (amats).

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. likumu un 21.09.2006. likumu)

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;
- 5) darba aizsardzības pasākumus uzņēmumā;
- 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)

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.

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.

(2) Par darba līgumā neparedzētu darbu veikšanu darba devējam ir pienākums 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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu)

Trešā sadaļa Darba samaksa

17.nodaļa

Darba samaksas vispārīgie noteikumi

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 parastī maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

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

61.pants. Minimālā darba alga

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

(2) Minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros, kā arī minimālo stundas tarifa likmi nosaka Ministru kabinets.

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

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. likumu, kas stājas spēkā no 01.01.2003.)

62.pants. Darba samaksas organizācija

(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 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) No valsts budžeta finansējamo institūciju darbinieku darba samaksas un tās uzskaites sistēmu nosaka Ministru kabinets.

(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) Valsts sektorā strādājošo darbinieku amatus atbilstoši veicamajiem pamatpienākumiem klasificē amatu saimēs un līmeņos. Amatu klasifikācijas sistēmu un amatu klasificēšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. likumu un 13.10.2005. likumu)

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 pusaudzim noteiktā stundas tarifa likme nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo stundas tarifa likmi normālā darba laika ietvaros.

(3) Bērniem par darbu samaksā atbilstoši paveiktajam darbam.

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

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

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 īpašos apstākļos

(1) Darbiniekam, kas veic darbu īpašos apstākļos, kuri saistīti ar paaugstinātu risku viņa drošībai vai veselībai, var noteikt piemaksu.

(2) Piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.

67.pants. Piemaksa par nakts darbu

(1) Darbinieks, kas veic nakts darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu 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.

(22.04.2004. likuma redakcijā)

19.nodaļa

Darba samaksas izmaksa

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.

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

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 rakstveidā sagatavotu darba samaksas aprēķinu. Pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums šo aprēķinu izskaidrot.

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 apmaksā

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

(21.09.2006. likuma redakcijā)

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;
- 3) pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, darba laika ietvaros piedalās 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 izziņas iestādē, prokuratūrā, tiesā vai piedalās tiesas sēdē kā piesēdētājs;
- 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) atrodas komandējumā.

(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 alga, šā panta pirmajā un otrajā daļā minētajos gadījumos viņam izmaksā vidējo izpeļņu.

(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.

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

(6) Darbiniekam, kurš ārstniecības iestādē nodod asinis, pēc katras šādas dienas piešķir atpūtas dienu, izmaksājot šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību. Pēc darbinieka pieprasījuma šo dienu pievieno ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam.

(21.09.2006. likuma redakcijā)

75.pants. Vidējās izpeļņas aprēķināšana

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

(2) Ja pēdējo sešu mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par darbu sešos mēnešos pirms šā perioda.

(3) Ja pēdējo 12 mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas kopsummas pēdējos sešos mēnešos. Dienas vidējo izpeļņu šādā gadījumā aprēķina, darba samaksas kopsummu dalot ar darba dienu skaitu šajā periodā.

(4) Mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar seši.

(5) Dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu un reizīnot ar astoņi (darbinieka normālais dienas darba laiks stundās). Nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu šā likuma 73.panta pirmajā, otrajā un ceturtajā daļā minētajos gadījumos.

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

(7) Ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem, dienas vai stundas vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par nostrādātajām dienām, tās kopsummu dalot attiecīgi ar šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu.

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

(9) Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizīnot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā.

(10) (Izslēgta ar 22.04.2004. likumu).

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. likumu un 22.04.2004. likumu)

20.nodaļa Darbinieka izdevumu atlīdzināšana

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) nolietošanas (amortizāciju).

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

(3) (Izslēgta ar 21.09.2006. likumu).

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. likumu, kas stājas spēkā no 01.01.2003.)

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 par kuriem darbinieks nav vainojams. Šādus darbinieka zaudējumus darba devējs 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 piederoša 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 atļauz 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.

79.pants. Ieturējumi, lai atlīdzinātu darba devējam radušos zaudējumus

(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) Visu ieturējumu kopsumma nedrīkst pārsniegt 20 procentus, bet Civilprocesa likumā īpaši paredzētajos gadījumos — 50 procentus no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba samaksas. Jebkurā gadījumā darbiniekam saglabājama minimālā darba alga.

(2) Šā panta pirmajā daļā noteiktie ierobežojumi neattiecas uz uzturlīdzekļu piedziņu nepilngadīgu bērnu uzturēšanai.

(3) Ja ar ieturamo summu nepietiek, lai apmierinātu visus prasījumus, jāievēro Civilprocesa likumā noteiktais vairāku prasījumu apmierināšanas secīgums.

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

Ceturtnā 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

draudošus vai jau radušos zaudējumus. Izņēmums pieļaujams tikai tajā gadījumā, kad šāda rīcība darbiniekam nav pa spēkam, nav no viņa taisnīgi 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)

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;

2) konkurences ierobežojuma termiņš nav ilgāks par diviem gadiem, skaitot no darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienas;

3) attiecībā uz visu konkurences ierobežojuma laiku tā paredz darba devēja pienākumu 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.

85.pants. Vienpusēja atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežojumu

(1) Darba devējs pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanās var rakstveidā atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu.

(2) Ja darba devējs uzteic darba līgumu, pamatojoties uz šā likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, darbinieks zaudē tiesības saņemt atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu.

(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 uzteikuma dienas, rakstveidā atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu.

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, ciklāl 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.

(3) Tiesa atkarībā no lietas apstākļiem var samazināt darbinieka civiltiesiskās 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 sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Par katru pārkāpumu var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājienu.

(4) Ja piezīmē vai rājienā minētie apstākļi neatbilst patiesībai vai arī šie apstākļi nav uzskatāmi par tādiem, kas norāda uz darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu, darbiniekam ir tiesības prasīt šādas piezīmes vai rājiena atcelšanu šā likuma 94.pantā noteiktajā kārtībā.

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

24.nodaļa Darbinieka tiesības

91.pants. Blakus darbs

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

92.pants. Ierobežojumi veikt blakus darbu

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.

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.

(2) Darba devējs ir atbildīgs par to, lai šā panta pirmajā daļā minētās ziņas 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 pa-skaidrojumus 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 viena mēneša laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu.

(21.09.2006. likuma redakcijā)

96.pants. Profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana

Darbiniekam, kurš, pārtraucot darbu, nosūtīts uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju, saglabā darba vietu. Izdevumus, kas saistīti ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, sedz darba devējs.

(21.09.2006. likuma redakcijā)

25.nodaļa Darba līguma grozīšana

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

Darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Šajā 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 vidējā izpeļņa, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam iepriekšējo 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. likumu)

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.

(2) Ja šādu pārcelšanu citā darbā nav iespējams nodrošināt, darba devējam ir 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 apstākļi, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

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

101.pants. Darba devēja uzteikums

(1) Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz 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.

(2) Ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta 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 sešu 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) Uzņēmuma 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. likumu)

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:

- 1) nekavējoties — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101.panta pirmās daļas 2. vai 4.punktā noteiktajos gadījumos;
- 2) 10 dienas — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101.panta pirmās daļas 1., 3., 5. vai 7.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.

(2) Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnepējas laiku.

(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. likumu)

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) Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā darba devējs ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš paziņo Nodarbinātības valsts aģentūrai par atlaižamo darbinieku skaitu un profesiju.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu)

105.pants. Kolektīvā atlaišana

(1) Kolektīvā atlaišana ir tāda darbinieku skaita samazināšana, ja atlaižamo 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) tālbraucēju kuģu apkalpēm;

2) valsts pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem darbiniekiem.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu)

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, veicot sociālos pasākumus, kas rada iespēju turpmāk nodarbināt vai pārkvalificēt 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 60 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. likumu)

107.pants. Kolektīvās atlaišanas uzsākšana

(1) Darba devējs kolektīvo atlaišanu var uzsākt ne agrāk kā 60 dienas pēc paziņojuma iesniegšanas Nodarbinātības valsts aģentūrai, ja darba devējs un darbinieku pārstāvji nav vienojušies par vēlāku kolektīvās atlaišanas uzsākšanas termiņu.

(2) Izņēmuma gadījumos Nodarbinātības valsts aģentūra var pagarināt šā panta pirmajā daļā noteikto termiņu līdz 75 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. likumu)

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 nelaiemes gadījumā darbā vai saslimuši ar arodslimību;
- 3) kuri audzina bērnu vecumā līdz 14 gadiem vai bērnu invalīdu vecumā līdz 16 gadiem;
- 4) kuriem ir divi vai vairāki apgādājāmie;
- 5) kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma;
- 6) kuri ir invalīdi vai slimo ar staru slimību;
- 7) kuri piedalījušies Černobiļas atomelektrostacijas avārijas seku likvidācijā;
- 8) kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par pieciem gadiem;
- 9) kuri, nepārtraucot darbu, kādā izglītības iestādē apgūst profesiju (amatu, arodu);
- 10) kuriem piešķirts politiski represētās personas statuss.

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

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, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10.punktā.

(2) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par invalīdu, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5., 7. un 10.punktā.

(3) Darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu)

110.pants. Darba līguma uzteikšana darbinieku arodbiedrības biedram

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

(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. likumu)

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

Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 100.panta piektajā daļā un 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10.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;
- 3) triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts 10 līdz 20 gadus;
- 4) četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts vairāk nekā 20 gadus.

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 un tiesas spriedums

(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.

(4) Tiesai aizstājot piespriesto naudas sodu ar arestu vai brīvības atņemšanu, darba tiesiskās attiecības izbeidzas (ja arests noteikts uz 30 dienām vai ilgāk) ar tiesas lēmuma pieņemšanas dienu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu)

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 daļas nodošana citai personai uz līguma pamata, kā arī komercsabiedrību apvienošana vai sadalīšana.

(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 noteikumi neattiecas uz jūras kuģiem.

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 ikviens 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.

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

122.pants. Prasības termiņš

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.

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 pagājuši vairāk nekā seši mēneši.

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.

(2) Darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas 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.

30.nodaļa

Darba devēja pienākumi, atlaižot darbinieku no darba

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.

(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.

129.pants. Izziņa par darbu

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

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

D daļa Darba laiks un atpūtas laiks

Sestā sadaļa Darba laiks

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, kuri pakļauti īpašam riskam, normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā, ja viņi šajā darbā ir nodarbināti ne mazāk kā 50 % no normālā dienas vai nedēļas darba laika. Ministru kabinets var noteikt normālo saīsināto darba laiku arī citām darbinieku kategorijām.

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) Bērņus, kuri sasnieguši 13 gadu vecumu, nedrīkst nodarbināt:

1) ilgāk par divām stundām dienā un vairāk par 10 stundām nedēļā, ja darbs tiek 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.

(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.

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.

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, kā arī darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam.

(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 citādi 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 iespējam uzņēmumā nodarbināt darbiniekus nepilnu darba laiku, ja darbinieku pārstāvji šādu informāciju pieprasa.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu)

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 atkārtosšanās nav paredzama.
 - (5) Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā.
 - (6) Aizliegts nodarbināt virsstundu darbā personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem.
 - (7) Grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā var nodarbināt virsstundu darbā, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.
- (Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu un 21.09.2006. likumu)*

137.pants. Darba laika uzskaitē

- (1) Darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas un virsstundas, tajā skaitā nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienā nostrādātās stundas.
 - (2) Darbiniekiem, kuri, pamatojoties uz darba devēja rīkojumu, vienlaikus apgūst profesiju (amatu, arodu), darbā un mācībās pavadītais laiks ir saskaitāms kopā un uzskatāms par darba laiku.
 - (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. likumu)*

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.
- (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 bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, ja ir ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana 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. likumu)

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 attiecīgajai darbinieku kategorijai noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka summēto darba laiku.

(2) Summētais darba laiks nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā un 160 stundas četru nedēļu periodā, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts citādi.

(3) Darbs, kuru darbinieks veicis virs šā panta otrajā daļā noteiktā laika, uzskatāms par virsstundu darbu.

(4) Ja ir noteikts summētais darba laiks, atpūtas laiku darbiniekam piešķir saskaņā ar darba grafiku.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. likumu, kas stājas spēkā no 01.01.2003.)

Septītā sadaļa Atpūtas laiks

33.nodaļa Atpūtas laika vispārīgie noteikumi

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) Atsevišķus darbiniekus ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņam atpūtu citā laikā, šādos 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.
- (5) Saskaņā ar šā panta ceturtais 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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu)

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, taču tas nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm. Ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, darba koplīgumā var noteikt citu pārtraukuma piešķiršanas kārtību. Pārtraukumu neieskaita darba laikā. Ja iespējams, pusaudzīm 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.

(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. likumu, 22.04.2004. likumu un 21.09.2006. likumu)

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.

(3) Pārtraukumus bērna barošanai var pievienot pārtraukumam darbā vai, ja to pieprasa darbinieks, pārceļt 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)

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. Par šādu īslaicīgu prombūtni darbinieks nekavējoties paziņo darba devējam. Īslaicīga prombūtne nevar būt par pamatu darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu.

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.

(2) Šā likuma 138.panta pirmās 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 darbiniekiem, kuri nodarbināti uzņēmumā, 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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu)

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. Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo 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.

(5) Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis.

(6) Pēc ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma darbiniekam ir tiesības uz tādiem darba apstākļi un nodarbinātības noteikumu uzlabojumiem, uz kuriem viņam būtu tiesības, ja viņš nebūtu bijis atvaļinājumā. 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. likumu)

150.pants. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtība

(1) Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar 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 invalīds 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. likumu)

151.pants. Papildatvaļinājums

(1) Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir:

1) darbiniekiem, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds, — trīs darba dienas;

2) darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam, — ne mazāk kā trīs darba dienas.

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

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) pirmsdzemdību un dzemdību atvaļinājuma laiku;
 - 3) īslaicīgas prombūtnes laiku;
 - 4) darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā.
- (2) Šā panta pirmajā daļā minētajā laikā neieskaita bērna kopšanas atvaļinājuma laiku.

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 (pagasttiesas) lēmumu nodots adoptējamais bērns. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas (pagasttiesas) lēmumā par adoptējamā bērna aprūpi un uzraudzību. Ja bāriņtiesa (pagasttiesa) 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.

(2) Darbiniekam, kurš izmanto šā panta pirmajā 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)

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) Sieviete, kurai sakarā ar grūtniecību medicīniskā aprūpe uzsāka 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 sarežģītību 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) Sieviete, 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)

155.pants. Atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai

(1) Bērna tēvam ir tiesības uz 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu. Atvaļinājumu bērna tēvam piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā divu 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 3 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. likumu un 22.04.2004. likumu)

156.pants. Bērna kopšanas atvaļinājums

(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.

(3) Laiku, kuru darbinieks pavadā 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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu)

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 algas saglabāšanu vai bez tās. Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību

atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to.

(2) Darbiniekam valsts eksāmena kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir mācību atvaļinājumu, kas nav īsāks par 20 darba dienām gadā, par šo laiku saglabājot darba algu. Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu.

(2002.gada 12.decembra likuma redakcijā, kas stājas spēkā no 01.01.2003.)

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)

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.

6. Šā likuma 44.panta piektās daļas noteikumi nav piemērojami tiem darba līgumiem, 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.

Informatīvā atsauce uz Eiropas Savienības direktīvām

(Atsauce 13.10.2005. likuma redakcijā)

Likumā iekļautas tiesību normas, kas izriet no:

- 1) Padomes 1975.gada 10.februāra direktīvas 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm;
- 2) Padomes 1976.gada 9.februāra direktīvas 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem;
- 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 grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva direktīvas 89/391/EEK 16.panta 1.punkta nozīmē);
- 6) Padomes 1993.gada 23.novembra direktīvas 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem;
- 7) Padomes 1994.gada 22.jūnija direktīvas 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību;
- 8) Padomes 1996.gada 3.jūnija direktīvas 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu;
- 9) Eiropas Parlamenta un Padomes 1996.gada 16.decembra direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā;
- 10) Padomes 1997.gada 15.decembra direktīvas 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu;
- 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 atļaušanu;
- 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 vienādei 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, uzņēmējdarbību vai uzņēmumu vai uzņēmējdarbību daļu īpašnieka maiņas gadījumā;

18) Eiropas Parlamenta un Padomes 2002.gada 11.marta direktīvas 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai 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.

Likums stājas spēkā 2002.gada 1.jūnijā.

Likums Saeimā pieņemts 2001.gada 20.jūnijā.

Valsts prezidente
Rīgā 2001.gada 6.jūlijā

V.Viķe-Freiberga

Redakcijas:

Redakcija uz 16.11.2005
Redakcija uz 08.04.2005
Redakcija uz 08.05.2004
Redakcija uz 25.02.2004
Redakcija uz 01.01.2003
Redakcija uz 01.06.2002

Svešvalodu redakcija:

angļu

Atsauces:

Izrietošais: 13.02.2007, noteikumi nr. 125, Noteikumi par profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību

Izrietošais: 17.10.2006, noteikumi nr. 858, Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi

Izrietošais: 27.12.2005, noteikumi nr. 1045, Noteikumi par darba samaksas sistēmu no valsts budžeta finansējamo teātru aktieriem

Izrietošais: 20.12.2005, noteikumi nr. 995, Noteikumi par tiešās pārvaldes iestāžu ierēdņu, darbinieku un amatpersonu un Centrālās vēlēšanu komisijas un Centrālās zemes komisijas darbinieku darba samaksas sistēmu un kvalifikācijas pakāpēm, kā arī ierēdņu pabalstiem un kompensāciju

Izrietošais (teksta nav): 25.10.2005, noteikumi nr. 790, Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi

Izrietošais: 03.05.2005, noteikumi nr. 310, Noteikumi par amatu klasifikācijas sistēmu un amatu klasificēšanas kārtību valsts tiešās pārvaldes iestādēs

Izrietošais (teksta nav): 23.11.2004, noteikumi nr. 959, Noteikumi par ierēdņu un tiešās pārvaldes iestāžu darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un ierēdņu pabalstiem

Izrietošais: 23.11.2004, noteikumi nr. 960, Prokuratūras un tiesu darbinieku darba samaksas noteikumi

Izrietošais (teksta nav): 28.09.2004, noteikumi nr. 804, Noteikumi par darba samaksas sistēmu no valsts budžeta finansējamo institūciju ārstniecības personām un sociālā darba speciālistiem

Izrietošais: 03.02.2004, noteikumi nr. 62, Noteikumi par vienoto darba samaksas uzskaites sistēmu no valsts budžeta finansējamās institūcijās

Izrietošais: 23.09.2003, noteikumi nr. 533, Noteikumi par intelektuālā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem

Izrietošais (teksta nav): 23.09.2003, noteikumi nr. 535, Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi

Izrietošais: 22.07.2003, noteikumi nr. 403, Noteikumi par fiziskā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem

Izrietošais: 22.07.2003, noteikumi nr. 413, Kārtība, kādā nosakāma un pārskatāma minimālā mēneša darba alga

Izrietošais (teksta nav): 27.12.2002, noteikumi nr. 580, Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi

Izrietošais (teksta nav): 29.10.2002, noteikumi nr. 482, Noteikumi par Centrālās vēlēšanu komisijas darbinieku darba samaksu

Izrietošais (teksta nav): 15.10.2002, noteikumi nr. 461, Noteikumi par ierēdņu un valsts pārvaldes iestāžu darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un ierēdņu pabalstiem

Izrietošais: 06.08.2002, noteikumi nr. 353, Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku

Izrietošais: 30.07.2002, noteikumi nr. 334, Noteikumi par Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonu un darbinieku atalgojumu, sociālajām garantijām un ar mācībām un kvalifikācijas celšanu saistīto izdevumu segšanu

Izrietošais: 25.06.2002, noteikumi nr. 272, Noteikumi par sezonas rakstura darbiem

Izrietošais (teksta nav): 28.05.2002, noteikumi nr. 204, Kārtība, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo vidējo izpeļņu

Izrietošais: 28.05.2002, noteikumi nr. 205, Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramie ierobežojumi

Izrietošais: 28.05.2002, noteikumi nr. 206, Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību

Izrietošais (teksta nav): 28.05.2002, noteikumi nr. 213, Valsts pārvaldes iestāžu, prokuratūras un tiesu darbinieku darba samaksas noteikumi

Izrietošais: 28.05.2002, noteikumi nr. 214, Noteikumi par Valsts civlveiktiesību biroja darbinieku darba samaksu

Izrietošais (teksta nav): 28.05.2002, noteikumi nr. 215, Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi

Izrietošais (teksta nav): 28.05.2002, noteikumi nr. 217, Noteikumi par darba samaksas sistēmu no valsts budžeta finansējamo iestāžu darbiniekiem

Izrietošais: 28.05.2002, noteikumi nr. 220, Noteikumi par darba samaksas sistēmu Valsts ieņēmumu dienesta ierēdņiem un darbiniekiem

Izrietošais: 08.01.2002, noteikumi nr. 10, Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem

Saistītais: 14.10.1998, likums , Civilprocesa likums

Saistītais: 28.01.1937, likums , Civillikums CETURTĀ DAĻĀ Saistību tiesības

Grozījumi: 21.09.2006, likums , Grozījumi Darba likumā

Grozījumi: 13.10.2005, likums , Grozījumi Darba likumā

Grozījumi (teksta nav): 05.04.2005, noteikumi nr. 220, Grozījums Darba likumā

Grozījumi: 22.04.2004, likums , Grozījumi Darba likumā

Grozījumi: 22.01.2004, likums , Grozījumi Darba likumā

Grozījumi: 12.12.2002, likums , Grozījumi Darba likumā

Koriģētais (teksta nav): 25.12.1980, dekrēts , Par Latvijas PSR likumdošanas aktu grozīšanu un atzīšanu par spēku zaudējušiem

Grozījumi: 12.12.2002. likums (L.V., 20.dec.,nr.187; Ziņotājs, 2003, nr.2)

22.01.2004. likums (L.V., 11.febr., nr.22; Ziņotājs, 2004, nr.5)

22.04.2004. likums (L.V., 7.maijs, nr.72; Ziņotājs, 2004, nr.10)

05.04.2005. MK not. nr.220 (L.V., 7.apr., nr.55; Ziņotājs, 2005, nr.12)

13.10.2005. likums (L.V., 2.nov., r.174; Ziņotājs, 2005, r.22)

21.09.2006. likums (L.V., 11.okt., nr.162; Ziņotājs, 2006, nr.21)

K O M E N T Ā R I

DARBA LIKUMA KOMENTĀRI IEVADS

Darba likuma, ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2006.gada 11.oktobrim (turpmāk tekstā – DL) komentāru mērķis ir radīt pēc iespējas precīzāku ieskatu darba līguma institūta regulējošās speciālās tiesību normās un darbinieku interešu aizsardzības nolūkā vērst uzmanību uz to, ka viena no būtiskākajām sociālo tiesību kategorijām vispār ir tiesības uz darbu un uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem. Atbilstoši spēkā esošām tiesību normām darba attiecību nodrošinājuma līmenis tieši vai pastarpināti ietekmē arī citas tiesības, piemēram, tiesības uz pienācīgu dzīves līmeni, ieskaitot uzturu un mājokli, tiesības uz izglītību, tiesības uz sociālo nodrošinājumu vecuma, bezdarba u.c. gadījumos. Labvēlīgu un drošu darba apstākļu, kā arī taisnīgas darba samaksas nodrošināšana publiskajā un privātajā sektorā ir valsts uzdevums, kas tai jāpanāk ar efektīvu likumdošanu, sociālo politiku un pieejamu kompetento iestāžu darbību.

Darbs ir viena no vissvarīgākajām cilvēka nodarbēm, kas viņu nodrošina ar iztikas līdzekļiem, veicina tā radošo un intelektuālo attīstību un paver iespējas sociāliem kontaktiem.

VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1. – 9.pants

Darba tiesiskās attiecības Latvijas Republikā regulē 2001.gada 20.jūnijā pieņemtais Darba likums. Šajā likumā tiek noteikti darba tiesību sistēmas galvenie principi un termini, piemēram, tādi principi kā darbinieku tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība, vienlīdzīgas tiesības, darbinieku un darba devēju tiesības apvienoties organizācijās, lai aizstāvētu savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses.

DARBA LĪGUMA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

28. – 29.pants

Atbilstoši komentējamā 28. pantā ietvertai definīcijai darba tiesiskās attiecības ir tiesiskas attiecības starp darbinieku un darba devēju, kurās darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja turpmākiem norādījumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Lai darba līgums tiktu noslēgts ar nolūku labprātīgi turpmāk saistīties, darbiniekam un darba devējam vispirms ir jāvienojas par visām darba līguma būtiskām sastāvdaļām

DL 29.pantā īpaši tiek akcentēts vienlīdzīgu tiesību princips, kas aizliedz atšķirīgu attieksmi darba tiesiskajās attiecībās atkarībā no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem

apstākļiem.

Gadījumā ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

DARBA INTERVIJA

33.pants

Darba interviju var definēt kā tiešu, metodisku un iepriekš plānotu sarunu starp potenciālo darba devēju un darbinieku, kuras mērķis ir gūt pārlicību, ka pretendenta pieteikuma dokumentos aprakstītās zināšanas, īpašības un motivācija atbilst patiesībai. Būtiski ir vērst uzmanību uz to, ka darba devējs grib iegūt priekšstatu par pretendentu kā par personību, lai izvērtētu, kā tas varētu iekļauties kolektīvā, kādas ir viņa saskarsmes, komunikācijas prasmes un kā pretendents uzvedas stresa apstākļos.

Atkarībā no pretendenta izvēlētas darba vietas un vakances, darba intervijai var būt dažādi pavērsieni un specifiski jautājumi. Lai labāk iepazītu noteiktas pretendenta personības īpašības vai prasmes, dažkārt intervijas laikā viņam var uzdot izpildīt noteiktus testus vai aptaujas, iesaistīt kādos grupu darbos vai lūgt veikt kādus noteiktus uzdevumus. Nereti intervijas gaitā pretendents var tikt uzaicināts turpināt sarunu kādā no viņa CV minētajām svešvalodām.

DARBA LĪGUMA NOSLĒGŠANA

39. – 42.pants

Tikai rakstiski noslēgts darba līgums dod iespēju darbiniekam un darba devējam neatkarīgi no viņu statusa un īpašuma formas aizsargāt savas tiesības atbilstoši Latvijas Republikas darba likumdošanas aktiem.

Ja jūs tikai mutiski vienosieties ar darba devēju par darba veikšanu, tad šādas darba attiecības regulēs LR Civillikums, bet ne Darba likumdošanas akti, un līdz ar to jūs zaudēsiet tiesības uz jebkādam sociālajām garantijām.

Darba līgums ir rakstveida vienošanās starp darbinieku un darba devēju. DL 40.pants regulē darba līguma saturu, kuram sevī jāietver:

- līgumslēdzēji, to adreses;
- darba tiesisko attiecību sākuma datums un termiņš (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);
- darba vieta;
- darbinieka profesija vai ieņemamais amats un vispārīgs nolīgta darba raksturojums;
- darba samaksa, tās izmaksas laiks;
- darba laiks;
- norāde uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām, ja tādi ir.

Darba līgums ir jāsigatavo divos eksemplāros, no kuriem viens jāizsniedz darbiniekam.

Kāda atsevišķa darba līgumā iekļauta noteikuma spēkā neesamība (piemēram, kāds darba līguma noteikums ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem) šaubu gadījumā neietekmē darba līguma spēku tā pārējā daļā.

PĀRBAUDE, PIŅEMOT DARBĀ

Pārbaudes noteikšana

46.pants

Darba līgumā papildus var paredzēt pārbaudes laika noteikšanu:

1. Termins „pārbaude” šī panta izpratnē – saskaņā ar darba līgumu, darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem un darba devēja rīkojumiem – mērķtiecīgs pasākums, lai novērtētu darbinieka prasmes, zināšanas, spējas un citus darba rezultātus. Pārbaudes laika galvenais mērķis ir noskaidrot, vai attiecīgais darbinieks ir atbilstošs viņam uzticētajiem pienākumiem. Par to, vai darba līgums noslēgts ar vai bez pārbaudes laika, nosaka pašā darba līgumā. Ja par to nekas nav minēts, tad darba līgums viennozīmīgi uzskatāms par noslēgtu bez pārbaudes laika.

Taču darba likums liedz darba devējam noteikt pārbaudes laiku personām, kuras, stājoties darba attiecībās, nav sasniegušas 18 gadu vecumu. Ja darba devējs paraksta darba līgumu ar 18 gadu vecumu nesasniegušu personu, tam ir sarežģītāk atbrīvoties no amatam neatbilstoša darbinieka.

2. Likums nenosaka pārbaudes termiņa minimālo laiku, bet vienīgi ierobežo maksimālo termiņu, kas noteikts trīs mēneši. Jāņem vērā, ka noteiktais pārbaudes laiks savu tecējumu turpina tikai tad, kad darbinieks reāli pilda darba pienākumus uzņēmumā.

Terminiņi aprēķināmi saskaņā ar DL 15. un 16.panta prasībām. Aprēķinot pārbaudes termiņu, tajā neieskaita pārejošas darba nespējas laiku, kas noformēts saskaņā ar likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” prasībām, un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, atbilstoši DL normām.

Pārbaudes laiks pagarinās, ja darbinieks neierodas darbā sakarā ar slimību vai, piemēram, sakarā ar viņam pienākošos mācību atvaļinājumu, kā to paredz DL 157.pants.

Pārbaudes sekas

47.pants

1. Pārbaudes tiesiskās sekas izriet no pārbaudes rezultātiem. Ja pārbaudes rezultāts ir neapmierinošs, darba devējs uzsaka darba līgumu, neizmaksājot atlaišanas pabalstu. Darba devējam lēmums par darba uzteikšanu nav jāmotivē. Turklāt tas šādu lēmumu var pieņemt jebkurā laikā – kaut vai pēc darbinieka nostrādātās pirmās darba dienas, izsakot uzteikumu 3 dienas iepriekš.

Būtiski ir zināt, ka saskaņā ar DL 110.pantu darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot darbinieku – arodbiedrības biedru atlaišanu

pārbaudes laikā.

2. Pārbaudes pozitīva rezultāta gadījumā pusēm nav pienākums vienai otrai paziņot par darba līguma turpināšanu. Ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies, darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš pārbaudi ir izturējis un darba līgums ir spēkā uz līgumā noteikto laiku. Turpmāka darba līguma laušana pieļaujama pēc vispārīgiem DL paredzētiem noteikumiem.

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

Uzsakot darba līgumu pārbaudes laikā, saskaņā ar DL 29. un 34.pantu, darba devējam jāievēro atšķirīgas attieksmes aizliegums atkarībā no dzimuma, rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem. Ja darba devējs pārkāpj atšķirīgas attieksmes aizliegumu, par ko pretendenta rīcībā atrodas pierādījumi, viņš var vērsties ar rakstisku iesniegumu pie darba devēja. Strīdus gadījumā šo iesniegumu pretendents ir tiesīgs iesniegt Valsts darba inspekcijā un tiesā. Saskaņā ar DL 29.panta 8. un 9. daļas nosacījumiem darbinieks var pieprasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu.

PIEMAKSAS Piemaksa par papildu darbu 65.pants

1. Darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, kas saistās ar profesiju apvienošanu, piemēram, ar atvaļinājumā esoša vai atstādināta darbinieka aizvietošanu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu.

2. Darbinieka tiesība uz piemaksu par papildu darbu darba devējam ir obligāta. Piemaksas noteikšanā piedalās arī darbinieku pārstāvji. Šis piemaksas apmēru var norādīt procentuāli no aizvietojamā darbinieka darba samaksas.

Darba likumā nav noteikts vispārējais šo piemaksu apmērs, tomēr to regulē Ministru kabineta 2002.gada 28.maija noteikumi Nr.217 „Noteikumi par darba samaksas sistēmu no valsts budžeta finansējamo iestāžu darbiniekiem” ar 2004.gada 23.novembra grozījumiem, MK noteikumi Nr. 961 „Ministru kabineta 2002.gada 28.maija noteikumos Nr.217 "Noteikumi par darba samaksas sistēmu no valsts budžeta finansējamo iestāžu darbiniekiem", kas izdoti saskaņā ar DL 62.pantu.

Piemaksas par papildu darbu un virsstundām jāsummē, respektīvi: darbiniekam jāsaņem gan piemaksa par papildu darbu, gan par virsstundām.

Piemaksa par darbu īpašos apstākļos 66.pants

1. Šī norma darba devējam neuzliek nekādus pienākumus noteikt piemaksas, bet izsaka ierosinājumu vai pamudinājumu tā rīkoties. Tāpat darba devēja rīcībā atstāts izvērtējums – vai kāds no uzņēmuma darbiniekiem veic darbu īpašos apstākļos, kas saistīts ar paaugstinātu risku drošībai un veselībai. Pēc savas būtības arī „īpašu apstākļu” definēšana patlaban ir atstāta darba devēja ziņā.

2. Piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā, pusēm vienojoties. Nosakot piemaksas, jāpieaicina darbinieku pārstāvji, kā arī tiem ir tiesības pieprasīt noteikt šādas piemaksas.

Piemaksa par nakts darbu 67.pants

1. Saskaņā ar DL 138.pantu nakts darbs ir:

- 1) nakts laikā no pulksten 22 līdz 6;
- 2) bērniem no pulksten 20 līdz 6.

Jāievēro, ka nakts darbs ir darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas. Tātad, ja darbs tiek beigts pulksten 24, tad divas stundas nav jāapmaksā kā nakts darbs.

Nakts darba piemaksas jāsummē ar citām piemaksām.

2. Pusēm vienojoties un pieaicinot darbinieku pārstāvjus, darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par nakts darbu.

Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā 68.pants

1. Virsstundu darbs ir pieļaujams, ja puses par to ir vienojušās rakstveidā, izņemot, ja darba devējam ir tiesības darbinieku nodarbināt virsstundu darbā bez viņa piekrišanas DL 136.p.3.d. noteiktajos gadījumos.

Saskaņā ar DL 144.pantu, ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts darbinieku nodarbināt svētku dienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas darba dienā vai izmaksājot DL 68.pantā noteikto atlīdzību.

Ja darbiniekam vienlaicīgi ar virsstundu darbu sakrīt arī darbs svētku dienā, piemaksu nosaka ne mazāku kā 100 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes. Pie tam šo apmaksu nosaka tikai vienu reizi, jo kā par virsstundu darbu, tā arī par darbu svētku dienās maksā vienādi 100 procentu palielinātās likmes apmērā.

2. Konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem, darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.

DARBINIEKA PASKAIDROJUMS

90.pants

Darba likuma 90.pants paredz, ka, pirms darbinieks tiek disciplināri sodīts (darba devējs izteicis piezīmi vai rājienu), darba devējam no darbinieka jāpieprasa paskaidrojums par izdarīto pārkāpumu.

Gadījumā, ja darbinieks atsakās rakstīt paskaidrojumu, par šo faktu darba devējs, pieaicinot divus lieciniekus, sastāda aktu. Atteikšanās no paskaidrojumu sniegšanas nepasargās darbinieku no disciplinārā soda. Turklāt atteikšanās sniegt paskaidrojumus varētu samazināt darbinieka izredzes uz pozitīvu iznākumu, ja viņš izvēlētos uzlikto disciplinārsodu pārsūdzēt.

Nereti darba devējs pieprasa darbiniekam sniegt paskaidrojumu elektroniski, kam nevajadzētu piekrist, jo pēc tam varētu būt grūtības pierādīt paskaidrojuma saturu. Te derētu ievērot, ka jebkuru rakstveida paskaidrojumu iesniegšanu ir lietderīgi izdarīt pret parakstu.

DARBA LĪGUMA UZTEIKUMA TERMIŅI

Darbinieka uzteikums

100.pants

Ir vairāki iemesli, kāpēc cilvēki vairs negrib vai nevar turpināt darba attiecības. Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš, vai arī darbinieks un darba devējs nav vienojušies par ātrāku darba līguma izbeigšanu. Uzmanību! Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku.

Darba devēja uzteikums

101.; 122.panti

Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu sekojošos gadījumos:

- 1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību – uzteikuma termiņš 10 dienas;
- 2) darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību – uzteikuma termiņš – nekavējoties;
- 3) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu – uzteikuma termiņš 10 dienas;
- 4) darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī – uzteikuma termiņš – nekavējoties;
- 5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis personu drošību un veselību – uzteikuma termiņš 10 dienas;
- 6) darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai – uzteikuma termiņš 1 mēnesis;

- 7) darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums – uzteikuma termiņš 1 mēnesis;
 - 8) ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu – uzteikuma termiņš 1 mēnesis;
 - 9) tiek samazināts darbinieku skaits – uzteikuma termiņš 1 mēnesis;
 - 10) tiek likvidēts darba devējs – uzteikuma termiņš 1 mēnesis;
- Uzmanību! Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku.

Uzmanību! Pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs.

Ja darbinieks uzskata, ka darba devēja uzteikums ir nepamatots un nelikumīgs, tad viņš var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas (DL 122.p.).

DARBA LAIKS

131. – 133.pants

Saskaņā ar šo likumu darba laiks ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā.

Darbinieka normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas.

DL 131.pants paredz, ka darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam, normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 dienas nedēļā, ar nosacījumu, ka minētie darbinieki šajā darbā ir nodarbināti ne mazāk kā 50% no normālā dienas vai nedēļas darba laika.

LR Ministru kabinetam, izdodot atsevišķus noteikumus, ir tiesības noteikt normālo, saīsināto darba laiku arī citām darbinieku kategorijām.

DL 132.pants paredz īpašus noteikumus attiecībā uz darba laiku personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem. Atsevišķi regulēta bērnu un pusaudžu darba laika organizācija. Tā, piemēram, likums nosaka, ka pusaudžus nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā.

Atbilstoši DL 133.pantam darbiniekiem ir noteikta piecu dienu darba nedēļa. Ja veicamā darba raksturs neļauj noteikt piecu dienu darba nedēļu, tad darba devējam ir tiesības pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem – arodbiedrību, ja uzņēmumā ir arodorganizācija – noteikt sešu dienu darba nedēļu, kuras ilgums nedrīkst pārsniegt septiņas stundas.

Protams, darba devējam un darbiniekam savstarpēji vienojoties, ir iespējams noteikt nepilnu darba laiku, kas ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku.

DARBA DIENAS ILGUMS PIRMS SVĒTKU DIENĀM

135.pants

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

Svētku dienas tiek noteiktas likumā “Par svētku un atceres dienām”:

1.janvāris – Jaungada diena;

Lielā piektdiena, Pirmās Lieldienas un Otro Lieldienu diena;

1.maijs – Darba svētki, Latvijas Republikas Satversmes sapulces sasaukšanas diena;

4.maijs – Latvijas Republikas Neatkarības deklarācijas pasludināšanas diena; maija otrā svētdiena – Mātes diena;

23.jūnijs – Līgo diena;

24.jūnijs – Jāņu diena (vasaras saulgrieži);

18.novembris – Latvijas Republikas proklamēšanas dienu;

25. un 26.decembris – Ziemassvētki (ziemas saulgrieži);

31.decembris – Vecgada diena.

VIRSSTUNDU DARBS

Virsstundu darbs

136.pants

1. Saskaņā ar Darba likuma 68. un 136.pantu, par darbu, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika (virs 40 stundām nedēļā – Darba likuma 131.panta 1.daļa), viņš saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, – piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

2. Virsstundu darbs ir pieļaujams, ja puses par to ir vienojušās rakstveidā, izņemot, ja darba devējam ir tiesības darbinieku nodarbināt virsstundu darbā bez viņa piekrišanas Darba likuma 136.panta 3.daļā noteiktajos gadījumos.

3. Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 48 stundas četru nedēļu periodā un 200 stundas kalendāra gadā.

4. Saskaņā ar Darba likuma 132.pantu un Darba likuma 136.panta 6.daļu, aizliegts nodarbināt virsstundu darbā personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtnieces, kā arī sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā.

5. Saskaņā ar 2004.gada aprīlī pieņemto likumu „Grozījumi Darba likumā”, darba devējam tiek dotas plašākas iespējas nodarbināt darbiniekus virsstundu darbā. Iespējamais virsstundu skaits četru mēnešu periodā nedrīkst pārsniegt 144 stundas (bet kalendārā gadā attiecīgi 432 stundas).

6. Šī likuma norma ir saskaņota ar Eiropas Padomes 1992.gada 19.oktobra direktīvu Nr.92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu darba drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti. Tā mērķis

ir nodrošināt to sieviešu fiziskā un garīgā stāvokļa aizsardzību, kas ir grūtniecības stāvoklī, kam ir pēcdzemdību periods vai kas baro bērnu ar krūti.

Darba laika uzskaitē **137.pants**

Saskaņā ar DL 137.pantu darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas un virsstundas, tajā ietverot arī nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienā nostrādātās stundas. Panta otrā daļa nosaka: ja darbinieks, pamatojoties uz darba devēja rīkojumu, vienlaikus apgūst profesiju (amatu, arodu), darbā un mācībās pavadītais laiks skaitāms kopā un uzskatāms par darba laiku.

Jebkuram darbiniekam ir tiesības personiski vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību pārbaudīt darba devēja veikto darba laika uzskaiti.

Lai nodrošinātu nepārtrauktu darba gaitu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem ir tiesīgs noteikt maiņu darbu. Arī šajos gadījumos maiņas ilgums nedrīkst pārsniegt darbiniekam noteikto normālo dienas darba laiku.

DARBA LAIKA ORGANOZĀCIJA

Nakts darbs **138.pants**

1. Ar nakts darbu jāsaprot tāds darbs, kurš ir veikts vairāk nekā divas stundas nakts laikā, tas ir, no plkst. 22 līdz 6. Tātad, ja darbinieka darba laiks beidzas plkst. 24, tad laika posms no plkst.22 līdz 24 nav uzskatāms par nakts darbu, kaut arī tas iekrīt nakts laikā, un par to darbiniekam nepienākas piemaksa DL 67.pantā noteiktajā apmērā. (Darbinieks, kas veic nakts darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu 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. Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par nakts darbu).

2. Ar nakts darbiniekiem nav jāsaprot tikai maiņu darbinieki. Jā kāds no darbiniekiem nakts darbā kalendārā gada laikā tiek iesaistīts vismaz 50 reizi, šāds darbinieks ir uzskatāms par nakts darbinieku.

3. Nakts darbiniekiem normālais darba laiks saīsināms par vienu stundu. Tātad nedēļas kopējais darba stundu skaits ir nevis 40, bet 35 stundas. Taču, ja darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam saskaņā ar DL 131.panta 3.daļu jau ir noteikts normālais saīsinātais darba laiks, tas ir – 35 stundas nedēļā, kaut arī darbinieks uzskatāms par nakts darbinieku, vēl lielāks darba nedēļas saīsinājums nav paredzēts.

4. Norma neuzliek nakts darbiniekam vai darba devējam obligātu prasību veikt veselības pārbaudi pirms nakts darba uzsākšanas. Tā darbiniekam dod tiesības veikt šo veselības pārbaudi uz darba devēja rēķina. Tomēr komentējamā norma jāanalizē kopā ar DL 36.pantu, kas reglamentē veselības pārbažu vispārējo kārtību,

MK noteikumiem Nr.359 „Noteikumi par profesionālo darbību ierobežojošajām infekcijas slimībām” un MK noteikumiem Nr.86 „Noteikumi par obligāto veselības pārbaudi un apmācību pirmās palīdzības sniegšanā”. Minētie noteikumi reglamentē to, ka atsevišķu profesiju pārstāvjiem veselības pārbaudes ir obligātas pirms darba uzsākšanas neatkarīgi no tā, vai viņi tiek nodarbināti naktī vai dienā.

5. Ja ārsta atzinumā secināts, ka darbinieka veselības stāvoklis nav atbilstošs nakts darbam, darba devēja pienākums pēc šāda saņemšanas ir nekavējoties darbinieku pārcelt viņa veselībai piemērotā darbā. Taču tas nebūt neliecina, ka darbinieks vispār nespēj veikt nolīgto darbu un šis ārsta atzinums nerada pamatu darba devēja uzteikumam. Šajos gadījumos darba devējam nav jāmaina darbinieka pienākumi, nav jāmaina veicamais darbs, bet tikai un vienīgi nedrīkst šo darbinieku strādāt nakts stundās.

6. Te jāpievērš uzmanība darbinieku kategorijām, kuras aizliegts nodarbināt nakts laikā, t.i., no plkst. 22 vakarā līdz plkst. 6 rītā. Lai gan komentējamā panta nākamā daļa nosaka, ka darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, ar viņa piekrišanu nakts laikā nodarbināt ir atļauts, tomēr šaurākai darbinieku kategorijai (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, ja ir ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai) likums nosaka aizliegumu nodarbināt nakts laikā.

7. Attiecīgā panta 7.daļa veltīta darbiniekiem – gan sievietēm, gan vīriešiem –, kuriem ir bērns līdz triju gadu vecumam. To, ka darbinieks ir piekritis, ka viņš tiek nodarbināts nakts laikā, ieteicams noformēt rakstveidā.

Mainu darbs

139.pants

1. Pēc konsultēšanas ar darbinieku pārstāvjiem darba devējs ir tiesīgs organizēt nepārtrauktu darba gaitu uzņēmumā, nosakot maiņu darbu. Nosakot maiņas ilgumu, jāievēro DL 131.panta noteiktās prasības par normālo darba laiku – normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas.

2. Komentējamā norma aizliedz darba devējam vienu un to pašu darbinieku nodarbināt divas maiņas pēc kārtas. Tas nozīmē, ka tajās situācijās, kad kāds no darbiniekiem nevar ierasties uz grafikā noteikto maiņu, darba devējam ir jāorganizē cits darbinieks, nepieļaujot situāciju, ka vienam darbiniekam ir jāstrādā divas maiņas.

3. Ja darbinieks, kura maiņa saskaņā ar darba grafiku ir beigusies, bet darbinieks, kuram jāturpina pildīt pirmā darbinieka pienākumi, nav ieradies darbā, pirmais darbinieks nav tiesīgs atstāt uzņēmumu un beigt savu pienākumu pildīšanu. Tomēr tas nenozīmē, ka darba devējs viņu var nodarbināt visu otro maiņu. Laiks, ko darbinieks ir strādājis nākamajā maiņā, jebkurā gadījumā uzskatāms par virsstundu darbu un darba devējam jāapmaksā saskaņā ar DL 68.pantu (t.i., dubultā apmērā).

4. Darba devēja pienākums ir organizēt darbu tā, lai darbinieki tiktu nodarbināti

dažādās maiņās. Parēju no vienas maiņas uz otru jāorganizē ne retāk kā ik pēc nedēļas.

5. Likumā netiek noteikts iepazīstināšanas veids, tāpēc darba devējam pašam jāpieņem lēmums, kādu veidu izvēlēties. Ņemot vērā, ka, stājoties spēkā Darba likumam, pierādījuma nasta lielā mērā uzlikta darba devējam, tad ieteicams izvēlēties tādu iepazīstināšanas veidu, kur darbinieks ar savu parakstu apliecina, ka viņam ir zināms nākamā darba perioda maiņu grafiks.

Summētais darba laiks 140.pants.

Summētais darba laiks kā darba laika organizācijas veids Darbā likumā ir vāji reglamentēts, darba devējs pie šādas darba laika organizācijas var neievērot likumā noteikto diennakts atpūtas režīmu, un mēnesi iepriekš darbiniekam nav jāpaziņo precīzi darba laika grafiki, kā tas ir noteikts maiņu darba organizācijas gadījumā. Summētais darba laiks pēc savas būtības raksturojas ar haotisku un bieži vien savlaicīgi nezināmu darba laika sākumu un beigām, atšķirīgu dienas un nedēļas nostrādāto stundu skaitu.

Summēto darba laiku izmanto tādās profesijās, kurās nostrādāto stundu skaits ievērojami atšķiras un ir objektīvi grūti noteikt pastāvīgu darba laiku, piem., automašīnas, autobusa vadītājs, apsardzes dežurants u.c.

Summētā darba laika uzskaitē nozīmē to, ka darba devējs darbiniekus var nodarbināt ar atšķirīgu darba dienas ilgumu.

Pēc summēta darba laika uzskaites saskaņā ar apstiprinātu darba grafiku dienas vai nedēļas darba laiks var noteiktās robežās atšķirties no darba dienas vai nedēļas normālā darba laika, kas noteikts likumdošanā. Šajos gadījumos par virsstundām tiek uzskaitītas tikai darba stundas, kas pārsniedz attiecīgā perioda normatīvo darba laiku, nevis stundas virs grafika.

Summētais darba laiks nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā un 160 stundas četru nedēļu periodā, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts citādi. Praksē var rasties grūtības ar šīs normas praktisko piemērošanu tāpēc, ka darba laika uzskaitē notiek katru mēnesī un mēneša norma var nesakrist ar 160 stundām, jo darba laika mēneša norma var mainīties diezgan plašā intervālā. Uzskaites periodu ieteicams paredzēt koplīgumā, jo tādas iespējas paredz Darba likums.

Ja ir noteikta summētā darba laika uzskaitē, tas darba devēju neatbrīvo no pienākuma aprēķināt un izmaksāt piemaksas arī par nakts darbu, kā arī piemaksu par darbu svētku dienās.

Atpūtas laiku darbiniekam piešķir saskaņā ar darba grafiku, un šis laiks var iekrist jebkurā nedēļas dienā.

Summētā darba laika uzskaitē paredz darba grafikus tāpat kā maiņu darbs. Līdz ar to pirms darba grafika spēkā stāšanās ar tiem jāiepazīstina darbinieki. Taču atšķirībā no maiņu darba, likums darba devējiem neuzliek par pienākumu ar tiem darbiniekus iepazīstināt vismaz mēnesi iepriekš.

Praksē bieži vien darba devēji vienlaikus izvēlas un darba kārtības noteikumos nosaka divus darba laika organizācijas veidus – maiņu darbu un summēto darba

laiku. Ja uzņēmumā ir ieviests maiņu darbs, tad darba devējam ir jāievēro visas prasības, kas ir noteiktas Darba likumā attiecībā uz šo darba laika organizācijas veidu. Būtiska atšķirība maiņu darbam no summētās darba laika uzskaites ir tā, ka maiņu darba gadījumā darba devējs darbiniekus nav tiesīgs nodarbināt ilgāk par astoņām stundām dienā, izņemot gadījumu, kad par pārējo darba laiku tiek samaksāts dubultā apmērā kā par virsstundām.

PĀRTRAUKUMI

Pārtraukumi darbā

145.pants

1. Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņa darba laiks ir ilgāks par sešām stundām. Ja iespējams, darba devējam pusaudzim pārtraukums jāpiešķir, kad nostrādāta puse no nolīgta dienas darba laika. Šī norma ir saskaņota ar Eiropas Padomes 1994.gada 22.jūnija direktīvu 94/33/EC par jauniešu darba aizsardzību, kuras mērķis ir nodrošināt, lai pusaudžu darbs tiktu stingri regulēts un aizsargāts.

2. Ja darbinieks strādās nepilnu darba dienu, piemēram, četras stundas, tad pārtraukums, saskaņā ar DL 145.panta redakciju, nepienākas. Darba pārtraukuma ilgumu darba devējs nosaka pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem.

Saskaņā ar DL 130.pantu, pārtraukumi darbā netiek ieskaitīti darba laikā, izņemot DL 145.panta 6.daļā noteiktos gadījumus.

3. Pārtraukuma laikā darbinieks drīkst atstāt darba vietu, šo laiku izmantojot pēc saviem ieskatiem, izņemot gadījumus, kad darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos noteikts pietiekams pamatojums, nosakot šādu aizliegumu.

4. Darba devējam, nosakot darba pārtraukuma laiku, vajadzētu izvērtēt iespēju, vai darbinieks šajā darba pārtraukuma laikā var nokļūt līdz ēdnīcai, vai var paspēt paēst un nokļūt atpakaļ darba vietā.

5. DL netiek noteikts, ka darbiniekam ir iespēja atstāt darba vietu, lai aizietu uz tualeti – sanitāro vajadzību dēļ. Šādu un citu tamlīdzīgu darba pārtraukuma veidu piemērošanas kārtību darba devējam vajadzētu paredzēt darba kārtības noteikumos.

6. Piešķirot šādu papildu pārtraukumu darbā, kopējam pārtraukuma laikam šai darbinieku kategorijai jābūt ilgākam par noteikto minimumu, pie tam šai darbinieku kategorijai darba pārtraukums ir ieskaitāms darba laikā (izņēmums no DL 130.panta). Visas pārtraukumu normas darba devējam ieteicams noteikt darba kārtības noteikumos.

Pārtraukumi bērna barošanai

146.pants.

1. Darbinieks pēc (ieteicams rakstiska) paziņojuma iesniegšanas darba devējam var izmantot papildu pārtraukumu bērna barošanai. Šā likuma panta izpratnē termins „darbinieks” jāsaprot kā attiecināts kā uz sievieti, tā uz vīrieti, kuriem ir bērns līdz pusotra gada vecumam.

2. Šī panta otrā punktā darbiniekam ir noteiktas tiesības pieprasīt darba devējam noteikt pārtraukumu, lai pēc iespējas vairāk tiktu aizsargātas bērna tiesības un viņa veselība, ievērojot likuma „Par bērnu tiesību aizsardzību” normas.

3. Iespējami arī citi risinājumi, tomēr tādi, kas nepasliktina darbinieku stāvokli, piemēram, sasummē visus pārtraukumus bērna barošanai vienas nedēļas laikā un piešķir darbiniekam vienu brīvu apmaksātu dienu.

4. Ceturtā punktā atspoguļotā norma ir noteikta ar 2004.gada 22.aprīļa likumu „Grozījumi Darba likumā” un ir spēkā no 2004.gada 8.maija.

Īslaicīga prombūtne

147.pants

1. Ja darba devējs ir piekritis darbinieces pamatojumam, ka tik tiešām nav iespējams pirmsdzemdību perioda veselības pārbaudi veikt ārpus darba laika un darbiniecei atvēlējis, piemēram, stundu darba laika ietvaros, tad skaidrs, ka šajā laikā sieviete darbu neveic attaisnojošu iemeslu dēļ un līdz ar to ir izmaksājama vidējā izpeļņa.

Komentējamā panta nosacījumi jau Darba likuma izstrādāšanas stadijā ir saskaņoti ar Eiropas Padomes 1992.gada 19.oktobra direktīvu 92/85/EEK par pasākumu veikšanu, lai uzlabotu drošību un nodrošinātu veselībai nekaitīgus darba apstākļus darbiniecēm – grūtniecēm, darbiniecēm pēcdzemdību periodā vai tām, kuras baro bērnu ar krūti.

2. Šādās situācijās likums darbiniekam uzliek pienākumu – nekavējoties paziņot darba devējam par savu īslaicīgo prombūtni, šajā piemērā – par objektīvu neiespējamību savlaicīgi ierasties darba vietā. Darbiniekam ir pienākums pierādīt paziņojuma izpildes faktu, pretējā gadījumā šo īslaicīgo pārtraukumu darba devējs var uzskatīt par darba kārtības pārkāpumu.

Darba laika organizēšanas īpašie noteikumi

148.pants

1. Pirmais pants paredz izņēmumu no vispārējiem darba laika organizēšanas principiem. Izņēmumu var piemērot, ievērojot darba drošības un veselības

aizsardzības principus. Šeit būtu jāievēro spēkā esošie normatīvie akti darba aizsardzības tiesību sfērā un darba drošības instruktažas un obligātās veselības pārbaudes tiesību sfērā, piemēram, darbiniekam jābūt pabarotam, nodrošinātam ar pietiekamu atpūtu.

Izņēmums piešķir tiesību šo nosacījumu neattiecināt uz situācijām, kad, ievērojot attiecīgās darba īpatnības, darba ilgums netiek mērīts vai iepriekš noteikts vai to var noteikt paši darbinieki, piemēram – apdrošināšanas firmas aģents, kura darba līgumā nevajag norādīt darba laiku, jo savus pienākumus viņš veiks sev izdevīgākā laikā.

2. Jau noslēdzot darba līgumu ar attiecīgā uzņēmuma darbinieku, kurš veiks šādus pienākumus, nosacījumos par darba laiku jāparedz, ka darba laika ilgums iepriekš netiek noteikts vai to var noteikt paši darbinieki.

3. Trešā punkta otrās daļas nosacījumi par darba laika noteikšanu neattiecas uz darbiniekiem, kuri veic darbu pilsētas sabiedriskajos transportos – autobusu, trolejbusu un tramvaju vadītājiem.

ATVAĻINĀJUMI **149.-150.pants**

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas (DL 149.p.1.daļa). Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis (DL 149.p.5.daļa).

Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājuma grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Ar atvaļinājumu grafiku iepazīstināmi visi darbinieki, un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam (DL 150.p. 1.daļa).

Darba likumā nav noteikts grafika sastādīšanas termiņš, taču vēlams to izdarīt līdz gada sākumam. Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pārceļ vai pagarina darbinieka pārejošas darbnespējas gadījumā (DL 150.p. 6.daļa).

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 darba nespējas laiku;
- 2) pirmsdzemdību un dzemdību atvaļinājuma laiku;
- 3) īslaicīgas prombūtnes laiku;
- 4) darba piespiedu, kavējuma laiku, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā (DL 152.p.).

Uzmanību!

Šajā laikā neieskaita bērna kopšanas atvaļinājuma laiku.

Papildatvaļinājums

151.pants.

Darba likuma 151.pantā ir paredzēts speciāls atvaļinājuma veids – apmaksāts papildu atvaļinājums – divām darbinieku kategorijām:

- darbiniekiem, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds, – trīs darba dienas. (Darba devēju rokasgrāmatā norādīts, ka uz bērnu invalīdu tas attiecināms, līdz viņš sasniedz 18 gadu vecumu. Gadā, kad bērns sasniedz 16 vai attiecīgi 18 gadu vecumu, papildatvaļinājumu piešķir neatkarīgi no tā, kad bērns sasniedzis šo vecumu – pirms vai pēc darbinieka ikgadējā atvaļinājuma);
- darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam, – ne mazāk kā trīs darba dienas. (Valstī pašreiz nav izstrādāti noteikumi par profesijām, kurās darbinieki ir pakļauti īpašam riskam. Tādēļ šādu profesiju sarakstu ieteicams sastādīt katrā konkrētā uzņēmumā.)

Darba likuma 151.panta otrajā daļā paredzēts, ka darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt arī citus gadījumus, kad darbiniekam piešķirams ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums. Tādi gadījumi var būt, piemēram, nakts darbs, maiņu darbs, darbs paaugstinātas intensitātes apstākļos, ilggadējs darbs u.c. Šāds papildatvaļinājuma ilgums DL nav ierobežots.

Darba devēja pienākums ir izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu, ja darbinieks atrodas ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā vai papildatvaļinājumā.

Mācību atvaļinājums

157.pants.

Darbiniekiem, kuri, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida mācību iestādē, ar likumu netiek garantēta mācību atvaļinājuma piešķiršana. Darba likuma 157.panta pirmajā daļā noteikts, ka šādos gadījumos tikai saskaņā ar darba koplīgumu vai darba līgumu piešķir mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās. Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to. Tādējādi ir vairāki noteikumi:

1. Darbinieka tiesībām uz mācību atvaļinājumu jābūt noteiktām:
 - darba līgumā vai
 - darba koplīgumā.
2. Ja šādas tiesības ir noteiktas darba līgumā vai darba koplīgumā, tad jābūt paredzētam:
 - mācību atvaļinājums tiek piešķirts, saglabājot darba algu vai vidējo izpeļņu vai

- mācību atvaļinājums tiek piešķirts bez darba algas vai vidējās izpeļņas saglabāšanas.

3. Tāpat darba līgumā vai darba koplīgumā jāparedz mācību atvaļinājumu piešķiršanas kārtība, piemēram, tos piešķir tikai, pamatojoties uz darbinieka iesnieguma un attiecīgās mācību iestādes izziņas pamata.

DL 157.panta otrajā daļā ir paredzēta obligāta norma, kas nosaka darba devējiem pienākumu darbiniekam piešķirt mācību atvaļinājumu, kas nav īsāks par 20 darba dienām gadā, valsts eksāmena kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai.

Šāda mācību atvaļinājuma laikā darba devēja pienākums ir darbiniekam saglabāt darba algu. Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, tad mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot viņam vidējo izpeļņu.

DARBA SAMAKSA

Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu.

Tā ietver:

- darba algu;
- normatīvajos aktos noteiktās piemaksas:
 - piemaksa par papildu darbu (apmēru paredz darba līgumā vai koplīgumā);
 - piemaksa par darbu īpašos apstākļos (apmēru paredz darba līgumā vai koplīgumā);
 - piemaksa par nakts darbu (vismaz 50 % no noteiktās stundas vai dienas algas likmes);
 - piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā (vismaz 100 % no noteiktās stundas vai dienas algas likmes);
 - darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas;
 - prēmijas;
 - jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu (atvaļinājuma bonusu u.c.)

Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, ja šis diskriminācijas aizliegums tiek pārkāpts (prasība tiesā iesniedzama viena mēneša laikā no diskriminācijas konstatēšanas fakta).

Mīnimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu.

Atalgojuma un prēmiju sistēmu darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba koplīgumam. Īpaša aizsardzība ir grūtniecēm, sievietei ar bērnu līdz viena gada vecumam, kā arī bērna barošanas ar krūti laikā un pusaudžiem.

Darba devējam pēc darbinieka pieprasījuma ir jāizsniedz izziņa par darbinieka darba samaksu un valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu.

Darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī skaidrā naudā. Darba devējs un darbinieks var vienoties par savādāku kārtību, piemēram, darba samaksa tiek pārskaitīta uz darbinieka kontu vienu reizi mēnesī.

Darbiniekam saglabā vidējo izpeļņu šādos gadījumos:

- atrodas ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā vai papildatvaļinājumā;
- veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē pēc darba devēja rīkojuma;
- ārstniecības iestādē nodod asinis (tas iepriekš jāpaziņo darba devējam);
- piedalās darba devēja rīkotā profesionālajā apmācībā;
- ne ilgāk kā divas darba dienas neveic darbu sakarā ar laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāvi;
- ne ilgāk kā vienu darba dienu neveic darbu sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu;
- ierodas izziņas iestādē, prokuratūrā, tiesā pēc izsaukuma vai piedalās tiesas sēdē kā piesēdētājs;
- piedalās tādu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītu seku novēršanā, kas apdraud vai var apdraudēt sabiedrisko drošību vai kārtību;
- neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā, un viņam ir noteikta akorda alga vai laika algas sistēma ar stundas vai dienas algas likmes apmaksu.

DARBINIEKA CIVILTIESISKĀ ATBILDĪBA

Ar vārdu „civiltiesiskā atbildība” ir aizstāta darbinieka „materiālā atbildība”.

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.

Tomēr vienīgi par darba devēja tagadējās mantas samazinājumu, bet ne par sagaidāmās peļņas atrāvumu.

Saskaņā ar Civillikuma normām, lai no darbinieka varētu piedzīt zaudējumus, ir jākonstatē:

- prettiesiska rīcība;
- vaina;
- zaudējumu esamība;
- cēloniskais sakars starp prettiesisko rīcību un zaudējumiem.

Atbilstoši Darba likuma 86.panta ceturtajai daļai darbinieks, kura darbs saistīts ar zaudējumu rašanās paaugstinātu risku, piemēram, automašīnas vadīšanu, atbild vienīgi tad, ja zaudējumi darba devējam nodarīti ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ.

Darba devējam ir tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas darbinieka nodarīto zaudējumu atlīdzību tikai ar darbinieka rakstveida piekrišanu. Darbinieks pilnībā vai daļēji atbrīvojams no civiltiesiskās atbildības par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem, ja darba devējs pats — ar saviem rīkojumiem

vai nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus vai darba aprīkojumu — bijis vainīgs zaudējumu nodarīšanā.

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

KONKURENCES IEROBEŽOJUMS

Darbinieks un darba devējs var vienoties par darbinieka profesionālās darbības ierobežojumu (konkurences ierobežojums) pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, ja:

- mērķis ir aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas var radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai;
- konkurences ierobežojuma termiņš nav ilgāks par diviem gadiem, skaitot no darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienas;
- darbinieks saņem taisnīgu atlīdzību visā konkurences ierobežojuma laikā.

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

Konkurences ierobežojums var attiekties tikai uz to pašu darbības jomu (piemēram, marketinga speciālists).

Darba likumā paredzētos gadījumos gan darba devējs, gan darbinieks var vienpusēji atkāpties no konkurences ierobežojuma.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
Bruņinieku 29/31
Rīga, LV-1001
Komentārus sastādīja: Judīte Kalniņa

Izdots ESF Nacionālās programmas projekta
"Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības kapacitātes stiprināšana" ietvaros
Materiāla izdošanu līdzfinansē Eiropas Savienība
Tirāža: 3000 eks.

2007.gads