

20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) [spēkā ar 01.06.2002.] ar grozījumiem:

- 12.12.2002. likums ("LV", 187 (2762), 20.12.2002.) [spēkā ar 01.01.2003.]
- 22.01.2004. likums ("LV", 22 (2970), 11.02.2004.) [spēkā ar 25.02.2004.]
- 22.04.2004. likums ("LV", 72 (3020), 07.05.2004.) [spēkā ar 08.05.2004.]
- 13.10.2005. likums ("LV", 174 (3332), 02.11.2005.) [spēkā ar 16.11.2005.]
- 21.09.2006. likums ("LV", 162 (3530), 11.10.2006.) [spēkā ar 25.10.2006.]
- 12.06.2009. likums ("LV", 97 (4083), 26.06.2009.) [spēkā ar 29.06.2009.]
- 01.12.2009. likums ("LV", 200 (4186), 21.12.2009.) [spēkā ar 01.01.2010.]
- 04.03.2010. likums ("LV", 47 (4239), 24.03.2010.) [spēkā ar 25.03.2010.]

Redakcijas: [01.06.2002] [01.01.2003] [25.02.2004] [08.05.2004] [08.04.2005] [16.11.2005] [25.10.2006] [29.06.2009] [01.01.2010] [**25.03.2010**]

Redakcija uz 25.03.2010.

Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludina šādu likumu:

Darba likums

A DAĻA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1.nodaļa Darba tiesību sistēma un tās pamatprincipi

1.pants. Darba tiesisko attiecību tiesiskais regulējums

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

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

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

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

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

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 pārliecības, 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. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

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 un izmantotu šo organizāciju sniegtās iespējas.

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

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

9.pants. Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas

(1) Aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujama veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja

viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

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

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

2.nodaļa

Darbinieku pārstāvības vispārīgie noteikumi

10.pants. Darbinieku pārstāvība

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

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

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

(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 katra. Ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli.

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

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

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, kas stājas spēkā no 16.11.2005.)

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

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

14.pants. Darbinieka nosūtīšana

(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, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums pirms darbinieka nosūtīšanas rakstveidā informēt 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 (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, norāda, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);

5) darba devēja pārstāvi Latvijā, kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs un tiesā;

6) personu, kuras labā tiks veikts darbs (pakalpojuma saņēmēju);

7) apliecinājumu par to, ka nosūtītais darbinieks, kas ir trešo valstu pilsonis, likumīgi strādā pie darba devēja Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā.

(5) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā, neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma ir pienākums šim nosūtītajam darbiniekam nodrošināt nodarbinātības noteikumu izpildi un darba apstākļus saskaņā ar šā panta trešo daļu atbilstoši attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, kuri regulē darbinieku nosūtīšanu.

(6) Šā panta noteikumi neattiecas uz tirdzniecības flotes uzņēmumu kuģu apkalpēm.

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

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, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

18.pants. Darba koplīguma puses

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

(2) Darba koplīgumu nozarē vai teritorijā (turpmāk — 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 vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, ģenerālvienošanās, kuru noslēgusi darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku arodbiedrību apvienība (savienība), ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Attiecībā uz minētajiem darba devējiem un darbiniekiem ģenerālvienošanās stājas spēkā 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. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

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), izņemot tos darba koplīgumus, kurus noslēguši darba devējs un darbinieku arodbiedrība, kas pārstāv vismaz 50 procentus uzņēmuma darbinieku.

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

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

(4) Ģenerālvienošanās spēkā esamībai nav nepieciešama tās apstiprināšana.

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

23.pants. Darba koplīguma noteikumu grozīšana

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

24.pants. Iepazīstināšana ar darba koplīgumu

(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.nodaļa Strīdu izšķiršana

25.pants. Strīdu izšķiršana izlīgšanas komisijā

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

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

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

26.pants. Tiesību strīdu izšķiršana

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

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

1) prasījumiem, kas izriet no darba koplīguma;

2) darba koplīguma noteikumu piemērošanu;

3) darba koplīguma noteikumu spēkā esamību vai neesamību.

(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. Interesešu strīdu izšķiršana

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

C DAĻA DARBA LĪGUMS

9.nodaļa Darba līguma vispārīgie noteikumi

28.pants. Darba tiesiskās attiecības un darba līgums

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

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

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

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. Mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma, vai atvaļinājuma bērna tēvam piešķiršanas dēļ uzskatāma par tiešu diskrimināciju atkarībā no personas dzimuma.

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

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

pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.

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

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

(10) Reliģiskajā organizācijā atšķirīga attieksme atkarībā no personas reliģiskās pārliecības ir pieļaujama gadījumā, ja noteikta veida reliģiskā pārliecība ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā organizācijas ētosu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 21.09.2006. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

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.

(3) Darba sludinājumā norāda darba devēja — fiziskās personas — vārdu un uzvārdu vai juridiskās personas firmu, vai personāla atlases uzņēmuma firmu, kas darba devēja uzdevumā novērtē pretendentu piemērotību un veic atlasī.

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

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 pārliecību 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. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

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

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

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

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

35.pants. Darba līguma sagatavošanai nepieciešamie dokumenti

(1) Sagatavojot darba līgumu, pretendentam ir pienākums:

- 1) uzrādīt personu apliecinošu dokumentu;
- 2) iesniegt citus dokumentus normatīvajos aktos paredzētajos gadījumos.

(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, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

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 brīvajā 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, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

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 pirms darba uzsākšanas.

(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. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

41.pants. Rakstveida formas neievērošanas sekas

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

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

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

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

42.pants. Darba līguma spēkā neesamība

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

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

12.nodaļa

Darba tiesisko attiecību ilgums

43.pants. Darba līguma spēks laikā

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) neatliekamu darbu, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu

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

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

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

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

(3) 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., 13.10.2005., 21.09.2006. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

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 30 dienām pēc kārtas.

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

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

(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. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

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.

(22.04.2004. likuma redakcijā, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

OTRĀ SADAĻA DARBINIEKA SAISTĪBA

14.nodaļa

Darbinieka saistības vispārīgie noteikumi

49.pants. Darbinieka saistības izpildījuma noteikšana

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

50.pants. Darbinieka rūpība

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

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 21.09.2006. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

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, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

56.pants. Darba devēja rīkojumu saturs un robežas

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

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

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

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, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

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 parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

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

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

61.pants. Minimālā darba alga

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

(2) Minimālo mēneša darba algu normālā darba laikā 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) *(Izslēgta ar 01.12.2009. likumu)*

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

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

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 13.10.2005. un 01.12.2009. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2010.)

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, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu un darba attiecībām

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

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

18.nodaļa Piemaksas

65.pants. Piemaksa par papildu darbu

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

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

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

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

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

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

67.pants. Piemaksa par nakts darbu

(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, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

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 darba samaksas aprēķinu, kurā norādīta izmaksātā darba samaksa, ieturētie nodokļi un veiktās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, kā arī nostrādātās stundas, tajā skaitā virsstundas, nakts laikā un svētku dienās nostrādātās stundas. Pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums šo aprēķinu izskaidrot.

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

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

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

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

darbiniekam izmaksājamās darba samaksas atbilstoši šā likuma 79.panta noteikumiem.

73.pants. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma un papildatvaļinājuma apmaksā

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

(21.09.2006. likuma redakcijā, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

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

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

- 1) pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē;
- 2) iepriekš par to paziņojot darba devējam, ārstniecības iestādē nodod asinis;
- 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) *(izslēgts ar 04.03.2010. likumu).*

(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. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, šo atpūtas dienu var piešķirt citā laikā.

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

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 reizinot 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 74.panta pirmajā 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 vai stundām, tās kopsummu dalot attiecīgi ar šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu.

(8) Izmaksājamās vidējās izpeļņas summu aprēķina, dienas (stundas, mēneša) vidējo izpeļņu reizinot 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 reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā.

(10) *(Izslēgta ar 22.04.2004. likumu.)*

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 22.04.2004. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

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) nolietojanos (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. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

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 piederošā darba aprīkojuma izmantošana ir nolīgta.

21.nodaļa

Ieturējumi no darba samaksas un to ierobežojumi

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

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

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

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

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

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

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

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 atlaišanas pabalsta, atlīdzības par darbinieka izdevumiem un citām darbiniekam izmaksājamām summām, uz kurām saskaņā ar Civilprocesa likumu nedrīkst vērst piedziņu.

CETURTĀ SADAĻA DARBINIEKA PIENĀKUMI UN TIESĪBAS

22.nodaļa Darbinieka pienākumi

81.pants. Darba gaita

(1) Darbiniekam savu darba pienākumu ietvaros ir pienākums rūpēties par to, lai pēc iespējas novērstu vai mazinātu šķēršļus, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, kā arī par to, lai pēc iespējas novērstu vai mazinātu 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, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

83.pants. Neizpaušanas pienākums

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

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

84.pants. Konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās

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

1) tās mērķis ir aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas var radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai;

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, ciktāl pārsvarā bijusi darbinieka vai darba devēja vaina.

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

(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 rājienu 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 rājienu 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 rājienu atcelšanu šā likuma 94.pantā noteiktajā kārtībā.

(5) Ja gada laikā no piezīmes vai rājienu 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 triju mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu.

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

96.pants. Profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana

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, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

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 nepiekrītīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

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

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

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

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

99.pants. Darba devēja pienākums grozīt darba līguma noteikumus

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

(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. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

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 nolīgta darba veikšanai;

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

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

9) tiek samazināts darbinieku skaits;

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

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

(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 izdarīta pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un

līdzšinējo darbu.

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

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

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

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

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

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., 7. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos;

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

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

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

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

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

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, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

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, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

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 45 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. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

107.pants. Kolektīvās atlaišanas uzsākšana

(1) Darba devējs kolektīvo atlaišanu var uzsākt ne agrāk kā 45 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 60 dienām. Par termiņa pagarināšanu un tās iemesliem Nodarbinātības valsts aģentūra rakstveidā paziņo darba devējam un darbinieku pārstāvjiem divas nedēļas pirms šā panta pirmajā daļā minētā termiņa izbeigšanās.

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

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

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

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, izņemot šā likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā noteikto gadījumu, kā arī laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Minētie ierobežojumi neattiecas uz šā likuma 101.panta pirmās daļas 10.punktā noteikto gadījumu.

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

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

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, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

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., 10. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šādā apmērā:

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

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

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.

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

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, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

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, identificējamās daļas (saimnieciskas vienības) nodošana citai personai uz līguma, administratīvā vai normatīvā akta, tiesas

sprieduma vai kāda cita pamata, kas radies starp pusēm ārpus to līgumiskajām saistībām, kā arī komercsabiedrību apvienošana, sadalīšana vai pārveidošana.

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

(3) Šīs nodaļas noteikumi neattiecas uz jūras kuģiem.

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

118.pants. Tiesību un pienākumu pāreja

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

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

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

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

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

119.pants. Uzņēmuma nodevēja maksātnespēja

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

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

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 pagājis vairāk nekā viens gads.

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

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

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

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

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

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

D DAĻA

DARBA LAIKS UN ATPŪTAS LAIKS

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

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

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

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

(2) 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.

(4) Ja darba nedēļas ietvaros viena darba diena iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, darba devējs šo darba dienu var noteikt par brīvdienu un pārcelt to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā pašā mēneša ietvaros. No valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem, kuriem noteikta piecu dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai, Ministru kabinets rīkojumu par darba dienas pārceļšanu izdod par nākamo gadu ne vēlāk kā līdz kārtējā gada 1.jūlijam.

(5) Ja darbinieks savas reliģiskās pārliecības vai citu pamatotu iemeslu dēļ nevar ierasties darbā pārceltajā darba dienā, šī diena tiek uzskatīta par darbinieka ikgadējā atvaļinājuma dienu vai, vienojoties ar darba devēju, tā tiek atstrādāta citā laikā.

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

134.pants. Nepilns darba laiks

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

(2) Darba devējs nosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, 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 iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus nepilnu darba laiku, ja darbinieku pārstāvji šādu informāciju pieprasa.

(7) Ja darbiniekam noteikts nepilns darba laiks, viņa nodarbināšana virs šā darba laika ir pieļaujama, pamatojoties uz darba devēja un darbinieka rakstveida vienošanos.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

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 atkārtotāšanās 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.
- (8) Ja darba devējs vienu darba dienu, kas iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, nosaka par brīvdiesu un pārceļ to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā paša mēneša ietvaros, darba dienas pārcelšanas gadījumā minētais darbs nav uzskatāms par virsstundu darbu.
(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 21.09.2006. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

137.pants. Darba laika uzskaitē

- (1) Darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas.
- (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. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

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, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

139.pants. Maiņu darbs

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

(2) Aizliegts norīkot darbinieku divās maiņās pēc kārtas.

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

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

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

140.pants. Summētais darba laiks

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

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

(3) Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā.

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

(5) Ja ir noteikts summētais darba laiks, atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas.

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

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 ceturrtās 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.

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

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

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. Pusaudzīem 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, pusaudzim pārtraukumu piešķir, kad nostrādāta puse no viņam noligtā 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 katrā.

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

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 22.04.2004. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

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

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

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

147.pants. Īslaicīga prombūtne

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

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

(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. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

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 apstākļiem 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, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

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, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

151.pants. Papildatvaļinājums

(1) Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir:

1) darbiniekiem, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, — trīs darba dienas;

2) darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, — 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.

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

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

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

- 1) pārejošas darbnespējas laiku;
- 2) grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiku;
- 3) īslaicīgas prombūtnes laiku;
- 4) darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā;
- 5) šā likuma 155.pantā minēto atvaļinājuma laiku.

(2) Šā panta pirmajā daļā minētajā laikā neieskaita bērna kopšanas atvaļinājuma laiku un atvaļinājuma laiku bez darba samaksas saglabāšanas, kas ir ilgāks par četrām nedēļām viena gada laikā.

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

153.pants. Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas

(1) Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adoptācijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā par adoptējamā bērna aprūpi un uzraudzību. Ja bāriņtiesa pieņem lēmumu par aprūpes un uzraudzības termiņa pagarināšanu, atvaļinājumu pagarina līdz tiesas sprieduma par adoptācijas 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 ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

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 uzsākta ārstnieciski profilaktiskajā iestādē līdz 12.grūtniecības nedēļai un turpināta visu grūtniecības laiku, piešķir 14 dienas ilgu papildatvaļinājumu, pievienojot to grūtniecības atvaļinājumam un aprēķinot kopā 70 kalendāra dienas.

(3) Grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību sarežģītumu 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, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

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 22.01.004. likumu.)*

(5) Ģimenē, kura adoptējusi bērnu vecumā līdz trim 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. un 22.04.2004. likumu, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

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, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

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 pārbaudījuma kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir 20 darba dienas ilgu mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās. Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to.

(12.12.2002. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

Pārejas noteikumi

1. Ar šā likuma spēkā stāšanos spēku zaudē:

1) Latvijas Darba likumu kodekss;

2) likums "Par darba koplīgumiem" (Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 1991, 21./22.nr.).

2. Šā likuma 112.pants stājas spēkā 2005.gada 1.janvārī.

3. Ja darba līgums uzteikts šā likuma 100.panta piektajā daļā, 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10.punktā noteiktajos gadījumos un darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, līdz 2005.gada 1.janvārim darba devējs izmaksā atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

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

4. Ja darba tiesiskās attiecības turpinās pēc šā likuma spēkā stāšanās dienas, darba devējam ir pienākums pēc darbinieka pieprasījuma izsniegt viņam darba grāmatiņu, ja tā glabājas pie darba devēja. Ja darba tiesiskās attiecības turpinās pēc šā likuma spēkā stāšanās dienas un darbinieks nepieprasa, lai darba devējs viņam izsniegtu darba grāmatiņu, tā līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanās brīdim glabājas pie darba devēja, bet pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās darba grāmatiņa atdodama darbiniekam. Darba devējs darba grāmatiņā izdara atzīmi par darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumu, ja darbinieks to pieprasa. Šis noteikums neierobežo darbinieka tiesības pieprasīt šā likuma 129.pantā minēto izziņu.

5. Ar šā likuma spēkā stāšanās dienu darba tiesiskajām attiecībām, kas nodibinātas pirms šā likuma spēkā stāšanās, piemērojami šā likuma noteikumi, izņemot pārejas noteikumu 6. un 7.punktā minētos gadījumus.

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.

9. Šajā likumā paredzēto darba samaksu, atlaišanas pabalstus, priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā attiecībā uz likumā "Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā" minēto valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem no 2009.gada 29.jūnija līdz 2009.gada 31.decembrim nosaka atbilstoši likumam "Par

valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā”.

(12.06.2009. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.07.2009.)

10. Šajā likumā paredzētās priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā attiecībā uz Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā minētajiem darbiniekiem no 2010.gada 1.janvāra līdz 2012.gada 31.decembrim nosaka atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumam.

(01.12.2009. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2010.)

Informatīvā atsauce uz Eiropas Savienības direktīvām

(13.10.2005. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

Likumā iekļautas tiesību normas, kas izriet no:

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

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

3) Padomes 1991.gada 25.jūnija direktīvas 91/383/EEK, kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā;

4) Padomes 1991.gada 14.oktobra direktīvas 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem;

5) Padomes 1992.gada 19.oktobra direktīvas 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām 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) *(izslēgts ar 04.03.2010. likumu);*

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) *(izslēgts ar 04.03.2010. likumu);*

11) Padomes 1997.gada 15.decembra direktīvas 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu;

12) Padomes 1998.gada 20.jūlija direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu;

13) Padomes 1999.gada 28.jūnija direktīvas 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku;

14) Eiropas Parlamenta un Padomes 2000.gada 22.jūnija direktīvas 2000/34/EK, ar ko groza Padomes direktīvu 93/104/EK attiecībā uz darba laika organizēšanas konkrētiem aspektiem, lai aptvertu sektorus un darbības, uz kuriem neattiecas minētā direktīva;

- 15) Padomes 2000.gada 29.jūnija direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības;
- 16) Padomes 2000.gada 27.novembra direktīva 2000/78/EK, kas nosaka kopēju sistēmu vienāgai 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, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību 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;
- 20) Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem;
- 21) Eiropas Parlamenta un Padomes 2006.gada 5.jūlija direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versija);
- 22) Eiropas Parlamenta un Padomes 2009.gada 18.jūnija direktīvas 2009/52/EK, ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi.

Likums stājas spēkā 2002.gada 1.jūnijā.

Likums Saeimā pieņemts 2001.gada 20.jūnijā.

Valsts prezidente V.Vīķe-Freiberga

Rīgā 2001.gada 6.jūlijā