

Saeima ir pieņēmusi un Valsts

prezidents izsludina šādu likumu:

Grozījumi Darba likumā

Izdarīt Darba likumā (Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs, 2001, 15.nr.; 2003, 2.nr.; 2004, 5., 10.nr.; 2005, 12., 22.nr.; 2006, 21.nr.; 2009, 14.nr.; Latvijas Vēstnesis, 2009, 200.nr.; 2010, 47.nr.; 2011, 62., 103.nr.; 2012, 108.nr.) šādus grozījumus:

1. Izteikt 32.panta trešo daļu šādā redakcijā:

"(3) Darba sludinājumā norāda darba devēja - fiziskās personas - vārdu un uzvārdu vai juridiskās personas nosaukumu (firmu) un reģistrācijas numuru, vai tā personāla atlases uzņēmuma nosaukumu (firmu) un reģistrācijas numuru, kurš darba devēja uzdevumā novērtē pretendentu piemērotību un veic atlasī."

2. Izteikt 35.panta trešās daļas pirmo teikumu šādā redakcijā:

"Sagatavojot darba līgumu, darba devējam ir pienākums pieprasīt, lai ārzemnieks uzrāda vīzu vai uzturēšanās atļauju, kas apliecina, ka ārzemniekam piešķirtas tiesības uz nodarbinātību, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, kad apliecinājums par tiesībām uz nodarbinātību pie noteikta darba devēja un noteiktā specialitātē (profesijā) nav nepieciešams."

3. 37.pantā:

papildināt otro daļu ar teikumu šādā redakcijā:

"Uz bērnu vecumā no 15 gadiem, kurš turpina iegūt pamatizglītību, ir attiecināmi šā panta ceturtās daļas noteikumi par pusaudžu nodarbināšanu.";

izteikt astoto daļu šādā redakcijā:

"(8) Ārzemnieku atļauts nodarbināt tikai tad, ja viņam ir piešķirtas tiesības uz nodarbinātību, ko apliecina atbilstošs ieraksts ārzemniekam izsniegtajā vīzā vai uzturēšanās atļaujā, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, kad apliecinājums par tiesībām uz nodarbinātību pie

noteikta darba devēja un noteiktā specialitātē (profesijā) nav nepieciešams. Šis noteikums neattiecas uz Eiropas Savienības pilsoņiem un personām, kurām ir brīvas pārvietošanās tiesības Eiropas Savienībā atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes 2006.gada 15.marta regulas Nr. 562/2006, ar kuru ievieš Kopienas Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss), 2.panta 5.punktam.";

papildināt pantu ar divpadsmito daļu šādā redakcijā:

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

4. 40.pantā:

izteikt otrās daļas 1.punktu šādā redakcijā:

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

papildināt pantu ar devīto, desmito, vienpadsmito un divpadsmito daļu šādā redakcijā:

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

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

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

(12) Ministru kabinets nosaka komercdarbības veidus, kuros darba devējam ir pienākums, noslēdzot darba līgumu, darbiniekam izsniegt darbinieka apliecību, kā arī nosaka darbinieka apliecībā ietveramo informāciju un šīs apliecības izsniegšanas noteikumus."

5. Izslēgt 44.panta trešo daļu.

6. Izteikt 45.panta pirmo daļu šādā redakcijā:

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

7. Papildināt 58.pantu ar sesto daļu šādā redakcijā:

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

8. Izteikt 61.panta otro daļu šādā redakcijā:

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

9. Papildināt 62.panta trešo daļu pēc vārdiem "visā barošanas laikā" ar vārdiem "bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam".

10. Papildināt 69.panta ceturto daļu ar teikumu šādā redakcijā:

"Pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par laiku, kas nostrādāts līdz atvaļinājumam, var izmaksāt citā laikā, bet ne vēlāk kā nākamajā darba samaksas izmaksas dienā."

11. 74.pantā:

papildināt pirmās daļas 2.punktu ar vārdiem "vai asins komponentus";

aizstāt pirmās daļas 6.punktā vārdus "prokuratūrā, tiesā vai piedalās tiesas sēdē kā piesēdētājs" ar vārdiem "prokuratūrā vai tiesā";

izteikt sesto daļu šādā redakcijā:

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

12. Izteikt 75.pantu šādā redakcijā:

"75.pants. Vidējās izpeļņas aprēķināšana

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

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

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

(4) Dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, stundas vidējo izpeļņu reizinot ar vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā, kuru aprēķina, pēdējo sešu mēnešu laikā nostrādāto stundu skaitu dalot ar kalendāra darba dienu skaitu (izņemot attaisnotu prombūtni) pēdējo sešu mēnešu laikā. Nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu šā likuma 74.panta pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos.

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

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

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

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

13. Izteikt 80.pantu šādā redakcijā:

"80.pants. No darba samaksas izdarāmo ieturējumu ierobežojumi

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

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

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

14. Izslēgt 85.panta otro daļu.

15. 90.pantā:

aizstāt trešās daļas pirmajā teikumā vārdu "sešu" ar skaitli "12";

papildināt trešo daļu ar teikumu šādā redakcijā:

"Darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbiniekam ir izteikta piezīme vai rājiens.";

izteikt ceturto daļu šādā redakcijā:

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

16. Izteikt 96.pantu šādā redakcijā:

"96.pants. Profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana

(1) Darbiniekam, kurš, pārtraucot darbu, nosūtīts uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju, saglabā darba vietu. Ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus sedz darba devējs.

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

(3) Darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devēja izdevumus par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kas notikusi atbilstoši šā panta otrajā daļā minētajai vienošanās, ja darbinieks uzteic darba līgumu pirms vienošanās paredzētā termiņa beigām, izņemot šā likuma 100.panta piektajā daļā minēto gadījumu.

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

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

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

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

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

5) atlīdzināmā naudas summa darba līguma uzteikuma gadījumā līdz vienošanās termiņa beigām tiek samazināta proporcionāli dienām, kuras darbinieks nostrādājis pēc tam, kad sācies vienošanās termiņš.

(5) Vienošanās par apmācību slēdzama rakstveidā, norādot:

1) vienošanās termiņu;

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

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

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

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

(7) Ja kopējie izdevumi par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu gada laikā nepārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu, darba devējam nav tiesību prasīt šādu izdevumu atlīdzināšanu, izņemot šā panta astotajā daļā minēto gadījumu. Ja profesionālās apmācības vai

kvalifikācijas paaugstināšanas kopējie izdevumi gada laikā pārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu, darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devējam to izdevumu daļu, kas pārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu.

(8) Ja darbinieks, izņemot šā likuma 100.panta piektajā daļā minēto gadījumu, uzteic darba līgumu laikā, kad, pamatojoties uz darba devēja un darbinieka noslēgto vienošanos, tiek īstenota profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana, vai darbinieks pārtrauc profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu prettiesiskas rīcības dēļ, darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina visus faktiskos izdevumus par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kurus darba devējs nevar atgūt no profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pakalpojuma sniedzēja.

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

17. Aizstāt 96.1 panta otrajā daļā vārdus "sniedzējs nodibinājis" ar vārdiem "saņēmējs nodibinājis".

18. Papildināt 101.panta pirmās daļas 11.punktu pēc vārdiem "nelaimes gadījums darbā" ar vārdiem "kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību".

19. Aizstāt 106.panta ceturtajā daļā skaitli "45" ar skaitli "30".

20. Aizstāt 107.panta pirmajā daļā skaitli "45" ar skaitli "30".

21. 109.pantā:

papildināt pirmo daļu pēc vārdiem "visā barošanas laikā" ar vārdiem "bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam";

papildināt otro daļu pēc skaitļa "5" ar skaitli "6".

22. Papildināt 26.nodaļu ar 112.1 pantu šādā redakcijā:

"112.1 pants. Uzteikuma paziņošana

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

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

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

23. 115.pantā:

izteikt panta nosaukumu šādā redakcijā:

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

papildināt pantu ar piekto daļu šādā redakcijā:

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

24. Papildināt 128.panta pirmo daļu ar teikumu šādā redakcijā:

"Ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 100.panta piektajā daļā, 101.panta pirmās daļas 2. vai 4.punktā noteiktajos gadījumos, tad darbiniekam pienākošās naudas summas izmaksā ne vēlāk kā nākamajā dienā pēc atlaišanas dienas, ja šīs summas nav iespējams izmaksāt atlaišanas dienā."

25. Papildināt 132.panta otrās daļas 2.punktu ar vārdiem un skaitļiem "bet, ja bērns jau sasniedzis 15 gadu vecumu, - ne ilgāk par septiņām stundām dienā un ne vairāk par 35 stundām nedēļā".

26. 136.pantā:

izteikt piekto daļu šādā redakcijā:

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

papildināt septīto daļu pēc vārdiem "visā barošanas laikā" ar vārdiem "bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam".

27. Papildināt 138.panta trešo daļu ar teikumu šādā redakcijā:

"Nakts darbinieku, kura darbs saistīts ar īpašu risku, aizliegts nodarbināt vairāk par astoņām stundām diennakts periodā, kurā viņš veicis nakts darbu, bet šo noteikumu pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var nepiemērot šā likuma 140.panta otrajā daļā minētajos gadījumos."

28. Izteikt 140.pantu šādā redakcijā:

"140.pants. Summētais darba laiks

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

(2) Likumā noteikto diennakts un nedēļas atpūtas laika ilgumu summētā darba laika ietvaros var nepiemērot, ja:

- 1) darbiniekam ceļā uz darbu ir jāpavada ilgs laiks;
 - 2) darbinieks veic apsardzes vai uzraudzības darbību;
 - 3) darba rakstura dēļ nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu;
 - 4) darbinieks veic sezonas rakstura darbu;
 - 5) ir paredzama uzņēmuma darbības apjoma īslaicīga paplašināšanās vai ražošanas apjoma pieaugums.
- (3) Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis. Darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu, taču ne ilgāku par trim mēnešiem, bet darba koplīgumā - ne ilgāku par 12 mēnešiem.
- (4) Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā. Atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas.
- (5) Darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu.
- (6) Ja ir noteikts summētais darba laiks, darba devējs nodrošina, ka pārskata periodā diennakts atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 12 stundām diennaktī un nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku.
- (7) Darba devējs nav tiesīgs grozīt darbiniekam noteikto darba grafiku darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ."

29. 143.pantā:

izteikt ceturtais daļas ievaddaļu šādā redakcijā:

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

papildināt piekto daļu ar vārdiem "bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam".

30. Izteikt 147.pantu šādā redakcijā:

"147.pants. Īslaicīga prombūtne

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

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

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

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

31. 149.pantā:

papildināt ceturto daļu ar vārdiem "bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam";

papildināt piekto daļu ar teikumu šādā redakcijā:

"Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu."

32. 151.pantā:

aizstāt pirmās daļas 1.punktā vārdus "kuriem ir" ar vārdiem kuru aprūpē ir";

papildināt pirmo daļu ar 3.punktu šādā redakcijā:

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

papildināt pantu ar trešo daļu šādā redakcijā:

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

33. 153.pantā:

papildināt pantu ar 1.1 un 1.2 daļu šādā redakcijā:

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

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

papildināt otro daļu pēc vārda "pirmajā" ar vārdu un skaitļiem " 1.1 un 1.2".

34. Papildināt 156.pantu ar piekto daļu šādā redakcijā:

"(5) Bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšana pirms piešķirtā atvaļinājuma termiņa beigām īstenojama darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajā kārtībā vai pamatojoties uz darba devēja un

darbinieka vienošanos. Darbiniekam ir tiesības atgriezties darbā, paziņojot par to darba devējam ne mazāk kā divas nedēļas iepriekš, ja objektīvu apstākļu dēļ zudis pamats turpmākai bērna kopšanai."

35. Papildināt pārejas noteikumus ar 12., 13., 14., 15. un 16.punktu šādā redakcijā:

"12. Šā likuma 40.panta desmitā daļa stājas spēkā 2015.gada 1.aprīlī.

13. Ja darba līgums uz noteiktu laiku noslēgts līdz 2014.gada 31.decembrim, tā termiņu var pagarināt, ievērojot šā likuma 45.panta pirmās daļas noteikumus par darba līguma termiņa pagarināšanu, kas ir spēkā no 2015.gada 1.janvāra, taču kopējais šāda darba līguma termiņš jebkurā gadījumā nedrīkst pārsniegt piecus gadus.

14. Grozījums šā likuma 61.panta otrajā daļā, kas paredz deleģējumu Ministru kabinetam noteikt minimālās mēneša darba algas apmēru normāla darba laika ietvaros, kā arī minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu, stājas spēkā 2016.gada 1.janvārī.

15. Par pārkāpumu, kas izdarīts līdz 2014.gada 31.decembrim, darbiniekam piezīmi vai rājienu izsaka ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku, kā arī laiku, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

16. Ja piezīme vai rājiens izteikts līdz 2014.gada 31.decembrim, darbiniekam ir tiesības prasīt tā atcelšanu gada laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas."

Likums stājas spēkā 2015.gada 1.janvārī.

Likums Saeimā pieņemts 2014.gada 23.oktobrī.

Valsts prezidents A.Bērziņš

Rīgā 2014.gada 12.novembrī