**Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā"**

**sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tiesību akta projekta anotācijas kopsavilkums** | |
| Mērķis, risinājums un projekta spēkā stāšanās laiks | Likumprojekts "Grozījumi Darba likumā" (turpmāk – likumprojekts) izstrādāts, lai pilnveidotu darba tiesisko attiecību regulējumu, ņemot vērā gan sociālo partneru (darba devēju un darbinieku intereses pārstāvošo) organizāciju priekšlikumus, gan arī tiesu prakses un doktrīnas atziņas.  Likumu izsludinās Satversmē noteiktajos termiņos, publicējot to oficiālajā izdevumā. Saskaņā ar Satversmē minēto Valsts Prezidents izsludina Saeimā pieņemtos likumus ne agrāk kā desmitā dienā un ne vēlāk kā divdesmit pirmā dienā pēc to pieņemšanas. Likums stājas spēkā četrpadsmit dienas pēc izsludināšanas. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. **Tiesību akta projekta izstrādes nepieciešamība** | | |
| 1. | Pamatojums | Likumprojekts izstrādāts, lai pilnveidotu darba tiesisko attiecību regulējumu, ņemot vērā sociālo partneru organizāciju – Latvijas Brīvo arodbiedrības savienības (turpmāk – LBAS) un Latvijas Darba devēju konfederācijas (turpmāk – LDDK), priekšlikumus, kā arī tiesu prakses un doktrīnas atziņas.  Ņemot vērā Ministru kabineta komitejas 2017.gada 5.jūnija sēdē pieņemto lēmumu, grozījumi vairākos Darba likuma pantos, par kuriem iepriekš netika panākta vienošanās, tika izskatīti Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes 2018.gada 12.aprīļa sēdē.  Sociālie partneri Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdē panāca vienošanos par grozījumiem Darba likuma 90., 110. un 112.pantā. |
| 2. | Pašreizējā situācija un problēmas, kuru risināšanai tiesību akta projekts izstrādāts, tiesiskā regulējuma mērķis un būtība | Likumprojekts paredz izdarīt grozījumus vairākos pantos, par kuriem iepriekš ar sociālajiem partneriem nebija panākta vienošanās.  Likumprojekts „Grozījumi Darba likumā” sākotnēji tika iesniegts izskatīšanai Ministru kabineta komitejā. 2017.gada 5.jūnija Ministru kabineta komitejas sēdē tika nolemts atbalstīt priekšlikumu iesniegto likumprojektu sadalīt divos likumprojektos, izskatīšanai Ministru kabineta sēdē virzot tos grozījumus, par kuriem vienošanās ir panākta un sagatavotos grozījumus Darba likuma 18.pantā, bet izskatīšanai Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdē virzot tos grozījumus, par kuriem vienošanās nav panākta (grozījumi Darba likuma 68., 90., 109., 110. un 112.pantā).  2018.gada 12.aprīļa Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdē tika izskatīti nesaskaņotie priekšlikumi grozījumiem Darba likumā. Šīs sēdes laikā tika panākta vienošanās starp sociālajiem partneriem par vairākos pantos ietverto regulējumu.    Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdē tika panākta vienošanās par grozījumiem Darba likuma **90.pantā**, kas reglamentē piezīmes un rājiena izteikšanas un apstrīdēšanas kārtību.  Piezīme un rājiens ir disciplinārsodu veidi darba tiesiskajās attiecībās, un tie tiek izteikti tajos gadījumos, kad darbinieks ir pārkāpis darba līguma vai darba kārtības noteikumus.  Šobrīd spēkā esošā 90.panta redakcijā ir paredzēts, ka darbiniekam ir tiesības prasīt piezīmes un rājiena atcelšanu mēneša laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas šā likuma 94.pantā noteiktajā kārtībā. Darba likuma 94.pants paredz, ka 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. Šādu sūdzību izskata un atbildi par pieņemto lēmumu sniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas, turklāt darbiniekam un darbinieku pārstāvim ir tiesības piedalīties sūdzības izskatīšanā, sniegt paskaidrojumus un izteikt savu viedokli. Vienlaikus Darba likumā ir noteikts, ka nav pieļaujama jebkādu nelabvēlīgu seku radīšana darbiniekam sakarā ar sūdzības iesniegšanu un izskatīšanu saskaņā ar Darba likuma 94.panta noteikumiem.  Tas nozīmē, ka šobrīd Darba likumā netiek noteikta kārtība, kā risināms šis jautājums gadījumā, ja neizdodas panākt vienošanos starp darbinieku un darba devēju. Praksē attiecībā uz šo jautājumu tika izteikti diametrāli pretēji viedokļi, proti, no vienas puses tika uzskatīts, ka šādos gadījumos darbiniekam ir tiesības vērsties tiesā divu gadu laikā (kas ir Darba likumā noteiktais vispārīgais noilguma termiņš), savukārt Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts 2008.gada 31.marta spriedumā lietā SKC-119/2008 norādīja, ka darbinieks darba devēja izteikto rakstveida piezīmi vai rājienu var pārsūdzēt tiesā viena mēneša laikā.  Lai veicinātu tiesisko noteiktību, grozījumos ir paredzēts Darba likumā ietvert normu, kas noteiks, ka gadījumā, ja pēc sūdzības izskatīšanas darba devējs neatceļ piezīmi vai rājienu, tad darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums atcelt piemēroto piezīmi vai rājienu. Savukārt gadījumā, ja darba devējs septiņu dienu laikā nav sniedzis darbiniekam atbildi par pieņemto lēmumu, tad uzskatāms, ka darba devējs piezīmi vai rājienu ir atcēlis. Šāds princips līdzsvaros pūšu intereses un mudinās darba devēju godprātīgi reaģēt uz darbinieku iesniegumiem.  Ievērojot to, ka likumprojektā nepārprotami tiek noteikta jau šobrīd esošā prakse, nav paredzamas būtiskas izmaiņas tiesu iestāžu darbā.  Attiecībā uz grozījumiem Darba likuma **110.pantā,** kas detalizēti reglamentē darba līguma uzteikšanu darbinieku arodbiedrības biedram, Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdes laikā tika panākts kompromisa risinājums.  Diskusijas par Darba likuma 110.panta grozījumiem LDDK aizsāka jau 2013.-2014.gadā. Izvērtējot Eiropas Savienības un Baltijas valstu tiesību normas attiecībā uz darba devēja uzteikumu arodbiedrības biedram, LDDK secināja, ka Latvija ir vienīgā Eiropas Savienības vai Eiropas Ekonomiskās zonas valsts, kurā minētā norma eksistē un nav sabalansēta starp darba devēju un darbinieku interesēm, proti – darba devēja iespēja atlaist darbinieku – arodbiedrības biedru bez arodbiedrības piekrišanas ir nesamērīgi ierobežotas.  LBAS normas saglabāšanai kā argumentus minēja LBAS dalīborganizāciju sniegto informāciju, ka vidēji 50% gadījumu arodbiedrības nav devušas piekrišanu darba līguma uzteikumam un pēc tam 25% gadījumu uzteikums darbiniekam tā arī netiek izsniegts. Tāpat LBAS dalīborganizāciju sniegtā informācija liecina, ka darba devēju celtās prasības par darba līguma uzteikšanu, tiesa noraida vidēji 90% gadījumu. LBAS uzskatīja, ka nepamatotu uzteikumu skaits ir pietiekami liels un 110.pantā ietvertais tiesiskais mehānisms efektīvi aizsargā darbinieku no nepamatota uzteikuma, līdz ar to ir nelietderīgi un nesamērīgi samazināt arodbiedrības biedru aizsardzību un pārnest prasības celšanas pienākumu uz darbinieku. Tāpat LBAS norādīja, ka arodbiedrības nereti saskaras ar situācijām, kurās darba devēji, lai izvairītos no Darba likuma 110.panta ievērošanas, vēršas pret darbiniekiem ar dažādām ietekmēšanas metodēm un cenšas piespiest darbiniekus izbeigt darba attiecības pamatojoties uz darbinieku uzteikumu vai slēdzot vienošanos par darba attiecību izbeigšanu un šādās situācijās, ja darbinieki zina, ka arodbiedrība var viņus efektīvi aizstāvēt, darbinieki arī var nepakļauties darba devēju spiedienam.  Tomēr vienošanos starp sociālajiem partneriem neizdevās panākt un grozījums 2014.gadā netika virzīts tālāk. Vienlaikus 2015.gadā LDDK un LBAS divpusēji par šo jautājumu vairākkārt diskutēja, bet kompromiss attiecībā uz Darba likuma 110.pantā ietverto regulējumu netika panākts.  Arī Ārvalstu investoru padome Latvija šo jautājumu aktualizēja, ietverot to kā vienu punktiem savās 2015.gada 24.septembra rekomendācijās viedokļa ziņojumā par darbaspēka pieejamību un kvalitāti. Šajā ziņojumā tika minēts, ka arī Ārvalstu investoru padomes Latvijā biedri nereti saskaras ar situācijām, kurās darbinieku arodbiedrības šīs Darba likumā paredzētās tiesības izmanto negodprātīgi, bez pamatota iemesla liedzot piekrišanu uzteikuma došanai darbinieku izdarīto pārkāpumu un darbinieku skaita samazināšanas gadījumos, vai arī – izmantojot šīs tiesības, lai šantažētu darba devēju, cenšoties panākt ievērojumu atlaišanas kompensāciju izmaksu darbiniekiem pat gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības plānots izbeigt sakarā ar būtiskiem darba līguma pārkāpumiem. Gadījumā, ja arodbiedrības nedod piekrišanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, vienīgā iespēja darba devējam ir vērsties tiesā, ceļot prasību par darba līguma izbeigšanu.  2018.gada sākumā sociālie partneri – LDDK un LBAS vienojās par iespējamajiem kompromisiem attiecībā uz 110.panta grozījumu redakciju, un 12.aprīļa Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdes laikā tika panākta galīgā vienošanas, kas paredz sabalansēt arodbiedrību un darba devēju intereses jautājumā par uzteikumu arodbiedrības biedram.  Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdes laikā puses vienojās, ka likumprojektā tiek papildus noteikti vēl divi gadījumi, kad darba devējam nav jāsaņem arodbiedrības iepriekšēja piekrišana uzteikumam. Turpmāk tiek noteikts, ka arī gadījumos, ja darba līgums tiek uzteikts, pamatojoties uz to, darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punkts), kā arī, ja darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem (šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība) (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punkts), darba devējam nav jāsaņem arodbiedrības iepriekšēja piekrišana uzteikumam. Sociālie partneri vienojās, ka turpmāk, uzsakot darba līgumu darbiniekam, kas ir arodbiedrības biedrs, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7. un 11.punktu, darba devējam būs savlaicīgi jāinformē arodbiedrība un jākonsultējas ar to. Informēšana un konsultēšanās jāveic atbilstoši Darba likuma 11.pantā minētajam. Informēšana ir process, kurā darba devējs nodod informāciju darbinieku pārstāvjiem, ļaujot tiem iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt. Saskaņā ar likumā ietverto regulējumu, informācija darbinieku pārstāvjiem sniedzama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā. Savukārt konsultēšanās 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.  Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes laikā puses vienojās, ka turpmāk Darba likuma 110.pantā noteiktā īpašā aizsardzība uzteikuma gadījumā būs tikai tiem darbiniekam – arodbiedrības biedram, kuri ir bijuši arodbiedrības biedri ilgāk par sešiem mēnešiem pēc kārtas un attiecīgā arodbiedrība to var dokumentāli pierādīt darba devējam, piemēram, uzrādot internetbankas maksājuma uzdevumus par konkrētā darbinieka arodbiedrības biedra naudas nomaksu pēdējo 6 mēnešu periodā utt.  Attiecībā uz grozījumiem **112.pantā** (Atlaišanas pabalsts) Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes laikā puses vienojas par sākotnējas redakcijas, kas tika iesniegta izskatīšanai Ministru kabineta komitejā, atbalstīšanu.  Šobrīd Darba likuma 112.pants paredz atlaišanas pabalsta izmaksu ne tikai gadījumos, kad darba devējs uzteic darba līgumu, bet arī gadījumā, ja darbinieks uzteic darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, tas ir gadījumā, ja darbiniekam ir svarīgs iemesls, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.  Tieši šis gadījums, kad darbinieks var nekavējoties uzteikt darba līgumu, ir viens no tādiem, kas izraisa diezgan daudz domstarpības starp darbinieku un darba devēju. Atbilstoši šobrīd spēkā esošajam regulējumam, darba devējam ir pienākums izmaksāt atlaišanas pabalstu likumā noteiktajā kārtībā darbiniekam, ja viņš uzsaka darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu. Ja darba devējs nepiekrīt darbinieka uzteikuma pamatam, tad darba devējam ir jāvēršas ar prasību tiesā.  Lai līdzsvarotu abu darba tiesisko attiecību pušu tiesības, turpmāk likums noteiks, ka tajā gadījumā, ja darbinieks uzsaka darbu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, un darba devējs piekrīt tam, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs, tad darba devējs izmaksā atlaišanas pabalstu likumā noteiktajā apmērā. Savukārt tajā gadījumā, ja starp pusēm ir strīds par uzteikuma pamatu, tad darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā par atlaišanas pabalsta piedziņu. Šāda prasība ceļama viena mēneša laikā no darbinieka atlaišanas dienas.   |  | | --- | |  | |
| 3. | Projekta izstrādē iesaistītās institūcijas un publiskas personas kapitālsabiedrības | Labklājības ministrija, Valsts darba inspekcija, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Latvijas Darba devēju konfederācija, Ārvalstu investoru padome Latvijā. |
| 4. | Cita informācija | Nav. |
|  | | |
| **II. Tiesību akta projekta ietekme uz sabiedrību, tautsaimniecības attīstību un administratīvo slogu** | | |
| 1. | Sabiedrības mērķgrupas, kuras tiesiskais regulējums ietekmē vai varētu ietekmēt | Likumprojekts skar abas darba tiesisko attiecību puses – darba devējus un darbiniekus. |
| 2. | Tiesiskā regulējuma ietekme uz tautsaimniecību un administratīvo slogu | Likumprojekts neradīs papildu administratīvo slogu un tiks īstenots no esošajiem administratīvajiem resursiem.  Sagaidāms, ka likumprojekts labvēlīgi ietekmēs uzņēmējdarbības vidi, jo tas palielinās tiesisko noteiktību darba tiesisko attiecību ietvaros. |
| 3. | Administratīvo izmaksu monetārs novērtējums | Likumprojekts šo jomu neskar. |
| 4. | Atbilstības izmaksu monetārs novērtējums | Likumprojekts šo jomu neskar. |
| 5. | Cita informācija | Nav. |

|  |
| --- |
| III. Tiesību akta projekta ietekme uz valsts budžetu un pašvaldību budžetiem |
| Likumprojekts projekts šo jomu neskar. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **IV. Tiesību akta projekta ietekme uz spēkā esošo tiesību normu sistēmu** | | |
| 1. | Saistītie tiesību aktu projekti | Likumprojekts šo jomu neskar. |
| 2. | Atbildīgā institūcija | Likumprojekts šo jomu neskar. |
| 3. | Cita informācija | Nav. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **V. Tiesību akta projekta atbilstība Latvijas Republikas starptautiskajām saistībām** | | |
| 1. | Saistības pret Eiropas Savienību | Likumprojekts šo jomu neskar. |
| 2. | Citas starptautiskās saistības | Likumprojekts šo jomu neskar. |
| 3. | Cita informācija | Nav. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VI. Sabiedrības līdzdalība un komunikācijas aktivitātes** | | |
| 1. | Plānotās sabiedrības līdzdalības un komunikācijas aktivitātes saistībā ar projektu | Par sākotnējo likumprojektu „Grozījumi Darba likumā”, kas tika iesniegts izskatīšanai Ministru kabineta komitejas 2017.gada 5.jūnija sēdē, sabiedrības pārstāvji (LBAS, LDDK, Ārvalstu investoru padome Latvijā) tika informēti jau uzsākot projekta izstrādi. Šī informēšana notika divpusējo un trīspusējo konsultāciju ietvaros, kas nepārtraukti tiek īstenota starp Labklājības ministriju un minētajām organizācijām. Turklāt tieši šīs organizācijas paši iniciēji lielu daļu grozījumu.  Sabiedrības līdzdalība sākotnējā likumprojekta izstrādē tika nodrošināta, ievērojot Ministru kabineta 2009.gada 25.augusta noteikumus Nr.970 “Sabiedrības līdzdalības kārtība attīstības plānošanas procesā”. Tāpat sākotnējais likumprojekts pirms izsludināšanas Valsts sekretāru sanāksmē tika publicēts Labklājības ministrijas mājaslapā (2016.gada 28.oktobrī). Priekšlikumu sniegšanas termiņš: 2016.gada 25.novembris.  Grozījumi, kas netika saskaņoti, atbilstoši Ministru kabineta komitejas 2017.gada 5.jūnija lēmumam tika apspriesti Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes 2018.gada 12.aprīļa sēdē. Attiecībā uz grozījumiem trīs Darba likuma pantos šīs sēdes laikā tika panākta pušu vienošanās. |
| 2. | Sabiedrības līdzdalība projekta izstrādē | Konsultācijas un sadarbība notika ar LBAS un LDDK, kas ir valdības partneri Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē un tās apakšpadomēs un ir lielākās darbiniekus un darba devējus pārstāvošās organizācijas, kā arī ar Ārvalstu investoru padomi Latvijā.  Sadarbība un konsultācijas ar partneriem notikušas gan sarakstes, gan arī atsevišķu tikšanos veidā. Likumprojekts tika apspriests 2016.gada 29.novembra Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadomes sēdē, kuras laikā netika panākta vienošanās par visiem piedāvātajiem grozījumiem.  Savukārt 2018.gada 12.aprīļa Nacionālas trīspusējās sadarbības padomes sēdē tika panākta vienošanās par vairākiem grozījumiem Darba likumā. |
| 3. | Sabiedrības līdzdalības rezultāti | Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdē ir panākta vienošanās par likumprojektu. |
| 4. | Cita informācija | Nav. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VII. Tiesību akta projekta izpildes nodrošināšana un tās ietekme uz institūcijām** | | |
| 1. | Projekta izpildē iesaistītās institūcijas | Valsts darba inspekcija, kuras funkcija saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likuma 3.panta pirmo daļu ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā.  Valsts darba inspekcija uzrauga un kontrolē darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu un sniedz darba devējiem un darbiniekiem bezmaksas konsultācijas par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām. |
| 2. | Projekta izpildes ietekme uz pārvaldes funkcijām un institucionālo struktūru.  Jaunu institūciju izveide, esošu institūciju likvidācija vai reorganizācija, to ietekme uz institūcijas cilvēkresursiem | Likumprojekts šo jomu neskar. |
| 3. | Cita informācija | Nav. |

Iesniedzējs:

labklājības ministrs Jānis Reirs

09.05.2018. 17.06

2198

I.Vjakse, 67021570

[Ineta.Vjakse@lm.gov.lv](mailto:Ineta.Vjakse@lm.gov.lv)