**Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tiesību akta projekta anotācijas kopsavilkums** | |
| Mērķis, risinājums un projekta spēkā stāšanās laiks (500 zīmes bez atstarpēm) | Likumprojekts "Grozījumi Darba likumā" (turpmāk – likumprojekts) izstrādāts, lai nodrošinātu efektīvāku nosūtīto darbinieku tiesību aizsardzību atbilstoši Eiropas Savienības tiesību normās ietvertajam regulējumam, veicinātu koplīgumu slēgšanu, kā arī personu ar invaliditāti nodarbinātību. Vienlaikus likumprojekts precizē atsevišķas tiesību normas, ņemot vērā arī sociālo partneru (darba devēju un darbinieku intereses pārstāvošo) organizāciju priekšlikumus.  Likuma spēkā stāšanās plānota 2020.gada 30.jūlijā (direktīvas pārņemšanas laiks). |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **I. Tiesību akta projekta izstrādes nepieciešamība** | | |
| 1. | Pamatojums | Likumprojekts izstrādāts, lai pilnveidotu darba tiesisko attiecību regulējumu, pārņemot Eiropas Parlamenta un Padomes 2018.gada 28.jūnija direktīvas (ES) 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (turpmāk – direktīva 2018/957), kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2019.gada 20.jūnija direktīvas (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā (turpmāk – direktīva 2019/1152) prasības.  Tāpat, lai mazinātu neskaidrības jau esošā regulējuma piemērošanā atsevišķos jautājumos (darba koplīgumi, darba samaksa, personu ar invaliditāti nodarbināšana, personu, kuru aizgādībā ir persona ar invaliditāti no bērnības, tiesību aizsardzība, darba un atpūtas laiks), tiek ņemti vērā daži sociālo partneru organizāciju – Latvijas Brīvo arodbiedrības savienības (turpmāk – LBAS) un Latvijas Darba devēju konfederācijas (turpmāk – LDDK) un nevalstisko organizāciju priekšlikumi. |
| 2. | Pašreizējā situācija un problēmas, kuru risināšanai tiesību akta projekts izstrādāts, tiesiskā regulējuma mērķis un būtība | 1. Likumprojekts paredz izdarīt grozījumus **6.pantā**, paredzot, ka turpmāk Darba likumā noteiktajos gadījumos ar darba koplīgumu puses varēs atkāpties no likumā noteiktajiem minimālajiem standartiem, ļaujot darbinieku pārstāvjiem un darba devējiem vienoties par attiecīgajā uzņēmumā vai nozarē savstarpēji piemērotāko risinājumu. Lai šāda atkāpšanās ar koplīguma noteikumiem varētu notikt, būtisks priekšnoteikums ir darbinieka kopējās aizsardzības līmeņa nesamazināšana.  Šobrīd likumā jau ir ietvertas dažas normas, kas ļauj darba koplīguma pusēm atkāpties no Darba likumā ietvertā minimālo garantiju līmeņa. Piemēram, Darba likuma 68.panta trešā daļa šobrīd sniedz iespēju ar ģenerālvienošanos sociālajiem partneriem noteikt mazāku piemaksu par virsstundu darbu, ja vienlaikus tiek paredzēta būtiska valstī noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšana nozarē (vismaz 50 procentu apmērā virs valstī noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes).  Šādas normas ietveršana Darba likumā veicinās kolektīvo sarunu vešanu un koplīgumu slēgšanu. Uz nepieciešamību paredzēt regulējumu, kas pieļauj atsevišķos gadījumos atkāpes no likumā ietvertajiem minimālajiem standartiem, vairākkārt ir norādījuši sociālie partneri, jo tas veicinās koplīgumu pārrunu procesu.  2. Likumprojekta 2.pants paredz papildināt Darba likuma **14.pantu**, kas reglamentē darbinieku nosūtīšanu. Šādi grozījumi ir nepieciešami, lai pārņemtu 2018.gada 28.jūnijā pieņemtās direktīvas 2018/957 prasības.  Tā kā Eiropas Parlamenta un Padomes 1996.gada 16.decembra direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (turpmāk – direktīva 96/71/EK), kurā direktīva 2018/957 izdara grozījumus, prasības ir ietvertas Darba likumā jau ar tā pieņemšanas un stāšanās spēkā brīdi, tad ar šo likumprojektu ir nepieciešams precizēt tikai atsevišķus noteikumus, ņemot vērā jaunākajā direktīvā ietvertos grozījumus. Direktīva 2018/957 tiek pārņemta minimālo prasību apmērā.  Būtiski uzsvērt, ka šis regulējums attiecas uz ārvalstu komersantiem, kas nosūta savus darbiniekus darbam Latvijā, tādejādi ietekmējot arī Latvijas darba tirgus situāciju un konkurences apstākļus.  Direktīvas 2018/957 mērķis ir izveidot līdzsvarotu regulējumu attiecībā uz pakalpojumu sniegšanas brīvību un darbā norīkoto darbinieku aizsardzību, kurš ir nediskriminējošs, pārredzams un samērīgs. Tā ievieš izmaiņas trīs galvenajās jomās: darbinieku atalgojums, tostarp apakšuzņēmēju līgumu slēgšanas gadījumos, noteikumi par pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, kā arī ilgtermiņa norīkojumiem.  Darba likuma 14.pants tiek papildināts ar specifisko regulējumu, kas attiecināms uz pagaidu darba aģentūru jeb darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju darbiniekiem.  Līdzīgi kā direktīvā 2018/957, arī Darba likumā tiek nostiprināts princips, ka darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs ir atbildīgs par noteikumu, kas reglamentē darbinieku nosūtīšanu, ievērošanu, neskatoties uz to, ka darbinieku nosūta uz citu valsti darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs. Tādejādi tiek uzsvērta paša darba devēja – darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja - atbildība par savu darbinieku.  Vienlaikus arī darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam ir paredzēti pienākumi gadījumā, ja viņš nolēmis nosūtīt darbam uz citu valsti darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbinieku.  Līdzīgi kā direktīvā 2018/957 Darba likumā tiek ietverta norma, ka darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam pirms darbinieka nosūtīšanas ir laikus jāinformē šī darbinieka darba devējs (darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs) par paredzamo nosūtīšanu. Šīs normas mērķis ir nodrošināt to, lai darbinieka tiešais darba devējs zinātu, kur atrodas viņa darbinieks, kā arī to, lai darba devējs var izpildīt citas valsts prasības darbinieku nosūtīšanas jomā.  Tāpat pirms darbinieka nosūtīšanas darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam ir jāinformē šāda pakalpojuma sniedzēju no citas valsts par to, kādi darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi ir pie darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja. Arī šī norma izriet no direktīvas 2018/957 prasībām.  Tāpat Darba likuma 14.pants tiek papildināts ar normu, kas pārņem direktīvā ietverto noteikumu par to, ka darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam, ja viņš tiek nosūtīts, ir nodrošināmi tādi paši darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi, kādus nodrošinātu un piemērotu darbiniekiem, ja tas pie darbaspēka pakalpojuma saņēmēja būtu tieši nodarbināts un veiktu tādu pašu darbu. Tādejādi tiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme un nediskriminācijas principa ievērošana.  Pantā ietvertais regulējums pārņem arī direktīvas 2018/957 prasību attiecībā uz darba samaksas jautājumiem. Darba likumā tiek ietverts pamatprincips – darbinieka nosūtīšanas gadījumā darba samaksas jēdziens un darba samaksas obligātie elementi ir nosakāmi atbilstoši tās valsts normatīvajiem aktiem vai praksei, uz kuras teritoriju darbinieks tiek nosūtīts. Savukārt gadījumā, ja darbinieks tiek nosūtīts uz Latviju, tad darba devējam ir jāievēro Darba likuma un citu normatīvo aktu prasības, kā arī vispārsaistošās ģenerālvienošanās (ja tāda ir noslēgta konkrētajā nozarē) noteikumi.  Vienlaikus pants tiek papildināts ar normu, kurā ir ietverta prezumpcija. Jau kopš Darba likuma spēkā stāšanās brīža ir paredzēts darba devēja pienākums informēt Valsts darba inspekciju par nosūtītajiem darbiniekiem (Darba likuma 141.panta otrā daļa). Diemžēl joprojām nereti citu valstu darba devēji neinformē Valsts darba inspekciju par nosūtītajiem darbiniekiem, un līdz ar to, veicot pārbaudi, inspekcijai var nebūt skaidrs konkrētā darbinieka statuss – vai tas ir Latvijas darba devēja darbinieks, vai tas ir nosūtītais darbinieks. Šī grozījuma mērķis ir mazināt risku, ka nosūtītajam darbiniekam netiek nodrošināti visi normatīvajos aktos paredzētie nodarbinātības noteikumi un darba apstākļi, kā arī veicināt vietējo uzņēmēju ieinteresētību pārliecināties par citas valsts darba devēja godprātību. Ar šiem grozījumiem tiek paredzēts, ka gadījumā, kad uzraudzības iestādes konstatēs, ka citas valsts darba devējs nav izpildījis pienākumu paziņot Valsts darba inspekcijai par nosūtīto darbinieku, bet vietējais uzņēmējs, kura labā nosūtītais darbinieks veic darbu, pieņem šādu pakalpojumu sniegšanu, tiks uzskatīts, ka darba tiesiskās attiecības pastāv starp nosūtīto darbinieku un vietējo pakalpojuma saņēmēju.  3. Grozījumu vieglākas uztveramības dēļ likumprojekts paredz izteikt jaunā redakcijā **141. un 142.pantu.**  Jāuzsver, ka būtībā pantos jau iepriekš ietvertais regulējums tiek saglabāts, kas ar likumprojektu tiek tikai papildināts un precizēts ar normām, kas izriet no direktīvas 2018/957 prasībām.  Darba likuma **141.panta** pirmā daļa tiek papildināta ar norādi, ka darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir jāpiemēro ne vien Latvijas normatīvie akti, bet arī vispārsaistošās ģenerālvienošanās (kas noslēgtas atbilstoši Darba likuma 18.panta ceturtajai daļai) prasības.  Latvijā šobrīd ir divi koplīgumi, kurus var uzskatīt par vispārsaistošiem, jeb ģenerālvienošanās.  Dzelzceļa nozarē koplīgums noslēgts starp biedrību „Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija” un Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrību. Šī ģenerālvienošanās ir saistoša visiem uzņēmumiem, kuru darbība ir saistīta ar dzelzceļu vai dzelzceļa transporta funkcionēšanu.  Savukārt būvniecības nozarē vispārsaistošais koplīgums noslēgts starp būvniecības nozares darba devējiem, kuru preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms atbilst Darba likuma 18.panta ceturtās daļas prasībām un Latvijas Celtnieku arodbiedrību. Ģenerālvienošanās ir saistoša visiem darba devējiem - fiziskām vai juridiskām personām vai arī tiesībspējīgām personālsabiedrībām, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku, kas Latvijas Republikas teritorijā veic saimniecisko darbību būvniecības nozarē, neatkarīgi no tā vai darba devējs darbības veidu ir vai nav reģistrējis.  Vienlaikus 141.panta pirmajā daļā tiek precizēts 3.punkts, kas attiecas uz darba samaksu. Ņemot vērā to, ka atbilstoši direktīvas 2018/957 prasībām darba samaksas jēdzienu ir jānosaka saskaņā ar tās dalībvalsts valsts tiesību aktiem un/vai praksi, uz kuras teritoriju darbinieks ir norīkots, un tas ietver – visus atalgojuma pamatelementus, kas ir noteikti kā obligāti, tad svarīgi ir ietvert atbilstošu regulējumu arī Darba likumā. Turpmāk 141.panta pirmās daļas 3.punkts noteiks, ka obligātās darba samaksas sastāvdaļas Latvijā ir ne tikai darba alga, bet arī piemaksas par virsstundu darbu, nakts darbu, darbu svētku dienās un papildus darbu. Šo piemaksu izmaksa ir paredzēta Darba likumā. Vienlaikus šajā punktā tiek noteikts, ka darba samaksā netiek ietvertas iemaksas papildpensijas kapitālā, ko veic darba devējs. Šāds regulējums ir atbilstošs direktīvā 2018/957 paredzētajam.  Vienlaikus šie grozījumi paredz papildināt 141.panta pirmo daļu ar 8. un 9.punktu, kas pārņem direktīvā 2018/957 ietverto regulējumu. Likums tiek papildināts, paredzot, ka darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir jāievēro Latvijas normatīvo aktu vai ģenerālvienošanās noteikumu piemērošana arī tādos jautājumos kā darbinieku izmitināšanas noteikumi, ja darbinieki atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas (ja vien darba devējs šādu pakalpojumu nodrošina), kā arī darbinieka izdevumu atlīdzināšana saistībā ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu Latvijā. Būtībā šis noteikums ir piemērojams tajā gadījumā, ja darbinieks, kas pakalpojuma līguma ietvaros sākotnēji ir nosūtīts uz vienu darba veikšanas vietu Latvijā, tomēr pakalpojuma sniegšanas gaitā ir jānosūta veikt darbu arī kādā citā vietā.  Likumprojekts paredz veikt vairākus grozījumus 141.panta otrajā daļā.  Jau šobrīd šī daļa paredz darba devēja, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, pienākumu informēt Valsts darba inspekciju. Šāds pienākums ir izpildāms rakstveidā. Ņemot vērā to, ka ir paredzēts pilnveidot Valsts darba inspekcijas sniegtos pakalpojumus, darba devējiem tiek dota iespēja turpmāk informāciju sniegt rakstveidā elektroniski.  Jau līdz šim 141.panta otrajā daļā tika noteikts, kāda informācija darba devējam ir jāsniedz Valsts darba inspekcijai par konkrēto darbinieka nosūtīšanas gadījumu. Ar šiem grozījumiem tiek precizēts, ka ir jānorāda ne tikai darba devēja – fiziskās personas – vārdu, uzvārdu un adresi vai juridiskās personas nosaukumu (firmu), reģistrācijas numuru, adresi un citu kontaktinformāciju (tālruņa numuru, elektroniskā pasta adresi), bet arī darba devēja – juridiskās personas – izpildinstitūcijas atbildīgās amatpersonas vārdu, uzvārdu un adresi. Šāds papildinājums uzlabos komunikācijas efektivitāti un ātrumu starp Valsts darba inspekciju un uzņēmēju. Vienlaikus šie grozījumi paredz jaunu pienākumu darba devējam, kas ir darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs. Iesniedzot informāciju Valsts darba inspekcijā, šādam darba devējam īpaši jānorāda savs statuss, respektīvi, jānorāda, ka darba devējs ir darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs.  Lai vieglāk būtu identificēt nosūtītos darbiniekus, tiek papildināts arī šā panta otrais punkts. Turpmāk darba devējam Valsts darba inspekcija būs jāinformē ne tikai par nosūtītā darbinieka vārdu un uzvārdu, bet arī jānorāda personu identificējošā dokumenta numurs.  Vienlaikus šajā pantā tiek precizēts punkts attiecībā uz darba veikšanas norādīšanu. Līdz šim likums paredzēja, ka darba devējam ir jāinformē Valsts darba inspekcija par darba veikšanas vietu, bet gadījumā, ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, ir jānorāda, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās. Lai precīzāk pārņemtu Eiropas Parlamenta un Padomes 2014.gada 15.maija direktīvas 2014/67/ES par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (“IMI regula”) (turpmāk – direktīva 2014/67/ES), prasības, kas jau ir ietvertas Latvijas normatīvajos aktos, šā panta otrās daļas 4.punkts tiek grozīts, paredzot, ka darba devējam sākotnējā paziņojumā Valsts darba inspekcijai ir jānorāda darba veikšanas precīza adrese vai adreses, ja darbu paredzēts veikt vairākās vietās.  Vienlaikus šī panta daļa tiek papildināta ar diviem jauniem noteikumiem. Viens no noteikumiem paredz, ka darba devējiem ir jāsniedz arī informācija par sertifikātu par sociālā nodrošinājuma tiesību aktiem, kas piemērojami sertifikāta saņēmējam (A1 sertifikātu), norādot izdevējvalsti un numuru. Strādājot dažādās Eiropas Savienības valstīs vienlaicīgi, sociālās apdrošināšanas iemaksas tiek veiktas tikai vienā valstī. Līdz ar to vispārējs nosacījums ir tāds, ka sociālās apdrošināšanas iemaksas jāveic tajā valstī, kurā persona veic darbību nodarbinātas vai pašnodarbinātas personas statusā. Darbinieku nosūtīšanas gadījumā darbinieks var palikt sociāli apdrošināts tajā dalībvalstī, kurā viņš dzīvo un ir noslēdzis darba līgumu, ja paredzamais darba ilgums nepārsniedz 24 mēnešus. Ņemot vērā to, ka jau šobrīd ir jāsaņem šādi A1 sertifikāti, nav uzskatāms, ka šī noteikuma ieviešana rada jaunu, papildus slogu.  Šā panta devītais punkts turpmāk paredzēs darba devēja pienākumu iesniegt Valsts darba inspekcijā apliecinājumu, ka darba devējs kā darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzējs ir tiesīgs sniegt darbiekārtošanas pakalpojumu savā mītnes valstī. Citā Eiropas Savienības dalībvalstī reģistrētam komersantam jau šobrīd atbilstoši Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 17.panta ceturtajai daļai ir tiesības sniegt darbiekārtošanas pakalpojumus Latvijā tikai pēc attiecīgo Latvijas valsts iestāžu informēšanas par to. Tādejādi Darba likumā ietvertā prasība nevar tikt uzskatīta par jaunu darba devēja pienākumu. Iesniedzot Valsts darba inspekcijā apliecinājumu par to, ka konkrētais darba devējs kā darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzējs ir tiesīgs sniegt darbiekārtošanas pakalpojumu savā mītnes, tiks nodrošināta iespēja pārliecināties par to, ka darbiniekus tiešām nosūta darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzējs, nevis t.s. “pastkastītes uzņēmums”. Līdz ar to tiks veicināta pakalpojuma sniegšanas izsekojamība un drošība.  Vienlaikus šā panta daļā un 142.pantā tiek precizēts regulējums, nosakot, ka noteikumi par darbinieku nosūtīšanu ir attiecināmi uz Eiropas Savienības un Eiropas Ekonomikas zonas dalībvalstīm. No regulējuma tiek svītrota Šveices Konfederācija, jo direktīvas 2018/957 regulējums ir attiecināms uz Eiropas Savienības un Eiropas Ekonomikas zonas valstīm.  Tāpat pants tiek papildināt ar jaunu daļu, kas precizē darba devēju pienākumu informēt Valsts darba inspekciju. Līdz šim nereti darba devēji iesniedza informāciju tikai par sākotnējo darbinieku nosūtīšanu, bet neprecizēja informāciju, ja tā laika gaitā mainās, piemēram, nosūtītie darbinieki aizstāj viens otru vai arī mainās darba devēju pārstāvji, ar kuriem iestādes vai sociālie partneri var kontaktēties dažādos būtiskos jautājumos. Lai nodrošinātu to, ka kontroles un uzraudzības iestāžu rīcībā ir aktuālā informācija, pants tiek papildināts ar jaunu noteikumu, nosakot, ka darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums informēt Valsts darba inspekciju par jebkurām izmaiņām sākotnēji sniegtajā informācijā. Precizējumi iesniedzami ne vēlāk kā trīs darba dienu laikā elektroniski latviešu valodā.  Vienlaikus šis pants tiek papildināts ar trīs jaunām daļām, kas pārņem direktīvas 2018/957 prasības attiecībā uz ilgtermiņa nosūtīšanu.  Šā panta desmitā, vienpadsmitā un divpadsmitā daļa regulē ilgtermiņa nosūtīšanu. Darba likumā tiek paredzēts, ka gadījumā, ja darbinieka nosūtīšanas ilgums pārsniegs 12 mēnešus, tad uz nosūtīto darbinieku piemērojams visas Latvijas normatīvo aktu un vispārsaistošo koplīgumu prasības (līdzīgi kā būtu gadījumā, ja darbinieks būtu pieņemts darbā tieši pie Latvijas darba devēja). Izņēmums ir noteikumu par darba līguma noslēgšanu un izbeigšanu, konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas piemērošana, kā arī iemaksu veikšana papildpensijas kapitālā, ja to veic darba devējs. Ar motivētu lūgumu Valsts darba inspekcijai darba devējs, kurš nosūtījis darbiniekus veikt darbu Latvijā, var pagarināt iepriekš minēto 12 mēnešu termiņu līdz 18 mēnešiem. Līdz ar to jebkurā gadījumā, ja nosūtīšanas faktiskais ilgums pārsniedz 18 mēnešus, darba devējam būs jānodrošina nosūtītajam darbiniekam nodarbinātības noteikumus un darba apstākļus, kas paredzēti Latvijas normatīvajos aktos un vispārsaistošos koplīgumos. Vienlaikus darba devējam jāņem vērā, ka nosūtīšanas ilgumu aprēķinās, ņemot vērā ne tikai konkrētā darbinieka nosūtīšanas termiņu, bet arī tos gadījumus, kad konkrētais darbinieks ir aizstāts un cits darbinieks veic to pašu darbu tajā pašā darba izpildes vietā.  Lai arī valsts pienākums ir paredzēt savos normatīvajos aktos regulējumu, kas piemērojams gadījumos, kad darbinieki tiek nosūtīti uz konkrēto valsti (kā uzņemošo valsts), Darba likumā ir ietverts **142.pants**, kas veicina tiesisko noteiktību un sniedz Latvijas darba devējiem ieskatu par būtiskākajiem principiem, kas ievērojami, nosūtot savus darbiniekus uz citām Eiropas Savienības vai Eiropas Ekonomika zonas valstīm.  Kā jau iepriekš tika minēts, neskatoties uz to, ka pants izteikts jaunā redakcijā, tomēr virkne jau esošo noteikumu ir tikai precizēta.  Panta pirmā daļa uzsver Latvijas darba devēja pienākumu nosūtīšanas gadījumā darbiniekam piemērot tās valsts nodarbinātības noteikumus un darba apstākļus, uz kuru darbinieks ir nosūtīts.  Likuma 142.pants ir papildināts ar jaunu trešo daļu, kas pārņem direktīvas 2019/1152 7.pantā ietverto regulējumu. Uz ārzemēm nosūtītiem darbiniekiem būtu jāsaņem papildu informācija, kas attiecas uz viņiem nosūtīšanas gadījumā. Direktīvā ir minēts informācijas minimums, kas darba devējam būtu jāsniedz darbiniekam pirms nosūtīšanas, līdz ar nepieciešams arī attiecīgs precizējums Darba likumā. Ņemot vērā to, ka darbinieka nosūtīšana būtībā ir komandējums, var uzskatīt, ka darba devējs jau šobrīd vismaz daļēji rīkojumā par komandējumu sniedz detalizētāku informāciju par nosūtīšanu. Līdz ar to var uzskatīt, ka šāds noteikums tikai detalizētāk precizē darba devēja pienākumu. Vienīgais, par ko līdz šim darba devējs neinformēja darbinieku, ir informācija par tās valsts, uz kuru nosūta darbinieku, vienoto oficiālo tīmekļa vietni, kurā ietverta informācija par darbinieku nosūtīšanu. Atbilstoši direktīvas 2014/67/ES prasībām katrai dalībvalstij bija jāizveido vienotā tīmekļa vietne, kurā darba devēji un darbinieki var atrast visu nepieciešamo informāciju par darbinieku nosūtīšanu, nodarbinātības noteikumiem un darba apstākļiem konkrētajā valstī. Tas nozīmē, ka darba devējiem un darbiniekiem pirms nosūtīšanas jau ir iespēja iepazīties ar konkrētās valsts izvirzītajām prasībām šajā vienotajā tīmekļa vietnē. Vienlaikus būtiski ir tas, ka par vienoto tīmekļa vietni tiek informēta gan Eiropas Komisija, gan citas dalībvalstis.  Informācija par visām valstīm (t.sk. arī Latviju) ir pieejama Eiropas Komisijas māja lapā <https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm#national-websites> .  Vienlaikus šobrīd informācija par citu valstu vienotajām tīmekļa vietnēm ir pieejama arī Labklājības ministrijas mājas lapā sadaļā “Darbinieku nosūtīšana”.  Ņemot vērā, ka ar direktīvu 2018/957 ir mainīti darba samaksas noteikumi, kas bija iepriekš ietverti direktīvā 96/71/EK, Darba likuma 142.pants tiek papildināts ar jaunu regulējumu.  Tā kā darbinieku nosūtīšana būtībā ir komandējums, tad darba devējam nosūtīšanas gadījumos jāpiemēro arī Ministru kabineta 2010.gada 12.oktobra noteikumi Nr.969 “Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi”, t.sk. arī izmaksājot darbiniekam komandējuma dienas naudu. Ņemot vērā to, ka līdz ar jauno, no direktīvas izrietošo, regulējumu darba devējiem būs pienākums nodrošināt nosūtītajiem darbiniekiem tādu samaksu, kāda ir uzņemošajā valstī, papildus komandējuma naudas izmaksa pilnā apmērā rada papildus finansiālo slogu. Līdz ar to likumā ir ietverts noteikums, kas paredz, ka darba devējam nav pienākums nosūtītajam darbiniekam izmaksāt komandējuma dienas naudu, ja vien darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts citādi. Vienlaikus tiek noteikts, ka gadījumā, ja darba devējs atbilstoši darba koplīgumam vai darba līgumam izmaksā komandējuma dienas naudu, tad tā jebkurā gadījumā uzskatāma par izdevumu kompensāciju nevis darba samaksas daļu.  4. Likuma **19.pants** noteic darba koplīguma spēku laikā. Šobrīd šā panta trešā daļa paredz, ka pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi (izņemot pienākumu atturēties no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju koplīguma noteikumu grozīšanu) ir spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam, ja vien puses nav vienojušās citādi.  Lai veicinātu sociālā dialoga abu pušu sarunas par jauna koplīguma noslēgšanu, kā arī mazinātu risku, kad viena vai otra puse apzināti sarunas noved strupceļā, likums tiek papildināts ar jaunu normu, kas paredz, ka jebkurā gadījumā koplīguma noteikumi nav piemērojami, ja kopš koplīguma izbeigšanās pagājis viens gads.  5. Darba tiesiskās attiecības raksturo šādas pazīmes: noteikts darbs, darba izpildīšanai noteikta darba kārtība, kurai darbinieks pakļaujas, ir paredzēta darba samaksa, darba devējs nodrošina apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt darbu. Kad abas līgumslēdzējas puses ir vienojušās par šiem jautājumiem, uzskatāms, ka ir noslēgts darba līgums (Darba likuma 39.pants). Lai veicinātu juridisko noteiktību un mazinātu negodprātīgu rīcību, likuma **39.pants** tiek papildināts ar otro daļu, kas ietver legālo prezumpciju, ka gadījumā, ja uzraudzības un kontroles iestādes konstatē visas darba tiesiskās attiecības raksturojošās pazīmes, tad tiek uzskatīts, ka starp pusēm ir noslēgts darba līgums. Bet tas neliedz pusēm pierādīt citu tiesisko attiecību pastāvēšanu.  Šī norma varētu mazināt ēnu ekonomiku, veicināt godīgu konkurenci un nodokļu nomaksu, kā arī darbinieku sociālo garantiju līmeņa paaugstināšanos.  6. Lai precizētu un padarītu taisnīgāku vidējās izpeļņas aprēķinu, tiek izdarīts grozījums Darba likuma **75.panta** ceturtajā daļā.  Šobrīd tā nosaka, ka dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Savukārt, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, tad 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](https://likumi.lv/ta/id/26019#p74) pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos.  Ņemot vērā to, ka 74.panta pirmā un sestā daļa paredz tos gadījumus, kad darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlīdzību, uzskatāms, ka šīs dienas un samaksa par tām ir jāņem vērā tajos gadījumos, kad tiek aprēķināta vidējā izpeļņa.  7. Grozījumi paredz papildināt **753.pantu**, skaidri nosakot, ka, aprēķinot darba stundu skaitu mēnesī, vērā tiek ņemti arī 74.panta pirmajā daļā minētie gadījumi, tādejādi izslēdzot normas dažādas interpretēšanas iespējas. Līdz ar to nepārprotami tiks noteikts, ka darba stundu skaitā skaitāmas arī tās stundas (dienas), kad darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ nav veicis darbu, bet darba devējs tomēr atbilstoši likuma prasībām ir izmaksājis darbiniekam darba samaksu.  8. 2019.gada 3.oktobrī tika pieņemti grozījumi Darba aizsardzības likumā, kuros ietverts detalizētāks regulējums attiecībā uz darba devēja pienākumiem gadījumos, kad darbinieks veic attālināto darbu. Lai noteiktu tiesisko ietvaru darba devēja pienākumiem darba tiesisko attiecību jomā gadījumā, ja tiek veikts attālinātais darbs, ar ceturto daļu ir papildināts Darba likuma **76.pants**.  Pamatprincips, kas ietverts arī Eiropas līmeņa sociālo partneru 2002.gada 16.jūlijā vienošanās dokumentā par attālināto darbu, noteic, ka darba devējs ir atbildīgs par darbam nepieciešamā aprīkojuma nodrošināšanu, uzstādīšanu un uzturēšanu, ja vien darbinieks neizmanto savu aprīkojumu. Vienlaikus darba devējs sedz izdevumus, kas tieši saistīti ar attālinātā darba veikšanu, ja vien abas puses nav vienojušās citādi. Līdzīgs regulējums tiek ietverts arī Darba likumā. Vienlaikus šajā panta daļā ir sniegta arī definīcija, kas ir attālinātais darbs Darba likuma izpratnē.  9. Vecākiem, kuri audzina bērnus ar invaliditāti un kuru aprūpē ir personas ar invaliditāti pēc pilngadības sasniegšanas, ir zināmas grūtības pilnvērtīgi iesaistīties un atgriezties darba tirgū. Grozījumi paredz, ka turpmāk tām personām, kuru aizgādībā ir persona ar invaliditāti no bērnības, kurai ir nepieciešama īpaša kopšana, ir priekšrocība turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā (Darba likuma **108.pants**). Vienlaikus tiek noteikts, ka šādām personām ir tiesības lūgt darba devējam noteikt nepilnu darba laiku (grozījums Darba likuma **134.pantā**).  10. Darba likuma **109.panta** otrā daļa aizliedz darba devējam uzteikt darba līgumu darbiniekam, ja tas ir atzīts par invalīdu, izņemot atsevišķus gadījumus. Tādējādi darba devējs tiek ierobežots veikt uzņēmumā neatliekamus saimnieciskus, organizatoriskus, tehnoloģiskus vai līdzīga rakstura pasākumus, piemēram, ja paredzēta darbinieku skaita samazināšana vai gadījumā, ja tiek atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu. Šādā situācijā darba devēja vienīgā iespēja ir vērsties tiesā ar lūgumu izbeigt darba tiesiskās attiecības, kas var būt pietiekami laikietilpīgs un dārgs process. Darba devēji, saskaroties ar šādām situācijām (atbilstoši darba devēju aptaujām un pētījumiem), nereti vairs neizvēlas nodarbināt personas ar invaliditāti, līdz ar to likuma norma, kas paredzēta personu ar invaliditāti īpašai aizsardzībai, kļūst par iemeslu pēc iespējas izvairīties no šādu personu nodarbināšanas.  Ņemot vērā visas diskusijas, kas notikušas, jau sākot ar 2014.gadu, kā arī darba tirgū esošo situāciju, lai mazinātu šķēršļus darba devējam un veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību, likumprojekts paredz izdarīt grozījumus 109.pantā, izslēdzot šā panta otro daļu.  11. Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem paredz, ka dalībvalstij ir iespējas atkāpties no nakts darba regulējuma gadījumos, ja darbinieka darba vieta un viņa dzīvesvieta atrodas tālu viena no otras, vai dažādas darbinieka darba vietas atrodas tālu cita no citas, ir nepieciešama pastāvīga klātbūtne, lai aizsargātu īpašumu un personas (drošības un novērošanas darbība, jo īpaši bruņotā apsardze, uzraugi, apsardzes uzņēmumi), notiek nepārtraukta apkalpošana vai ražošana, ja ir paredzams aktivitātes pieaugums u.c. gadījumos. Latvija šo normu ir pārņēmusi Darba likuma **148.pantā**, kas paredz darba laika organizēšanas īpašos noteikumus. Šā panta otrajā daļā ir redakcionāla kļūda, kas izdara atsauci uz to, ka 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, var neattiecināt nakts darba definīciju (Darba likuma 138.panta pirmā daļa). Ņemot vērā to, ka direktīva neparedz iespēju neattiecināt nakts darba laiku uz kādām darbinieku kategorijām, tiek precizēts likuma 148.pants, paredzot, ka uz iepriekš minētajām darbinieku kategorijām var neattiecināt Darba likuma 138.panta trešās daļas noteikumus, kas detalizētāk reglamentē nakts darbinieka darba laika organizēšanu.  12. Darba likums tiek papildināts ar **1611.pantu**, kas paredz darba devēju atbildību par darbinieku nosūtīšanas noteikumu pārkāpšanu (neievērošanu). Jaunā regulējumā pamatā administratīvie sodi tiek piemēroti gadījumos, kad nepieciešams reaģēt uz tādu izdarīto pārkāpumu, kurš vairs nav novēršams.  Panta pirmā daļa paredz atbildību ārvalstu komersantam par pienākuma informēt Valsts darba inspekciju par darbinieku nosūtīšanu neizpildi vai nepienācīgu izpildi. Darbinieku nosūtīšana var veicināt nereģistrēto nodarbinātību un ēnu ekonomiku gadījumā, ja darba devējs nav informējis Valsts darba inspekciju par nosūtītajiem darbiniekiem. Pēdējos gados ēnu ekonomikas mazināšana ir valsts mēroga prioritāte un līdz ar to nereģistrētās nodarbinātības samazināšanas politikas īstenošana (kā daļa no ēnu ekonomikas mazināšanas politikas) ir Valsts darba inspekcijas prioritāte. Izvirzītais mērķis ir, padarot iespējami efektīvāku kontroles mehānismu, samazināt nereģistrētās nodarbinātības apjomu Latvijā, līdz ar to mazinot arī negodīgas konkurences iespējamību. Lai nodrošinātu šī mērķa sasniegšanu, ir nepieciešams ietvert likumā jaunu regulējumu, paredzot sodu tiem darba devējiem, kas nosūta darbiniekus uz Latviju.  Panta otrā daļa paredz sodu darba devējiem (ārvalstu komersantiem), kas nosūta darbiniekus veikt darba Latvijā, par pienākuma, kas izriet no direktīvas 2014/67/ES, neizpildi vai nepienācīgu izpildi. Atbilstoši direktīvai un arī Darba likumam darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, darbinieka nosūtīšanas laikā ir pienākums nodrošināt noslēgtā darba līguma, darba samaksas aprēķinu, darba laika uzskaites dokumentu un darba samaksas izmaksu apliecinošo dokumentu glabāšanu pie personas, kura ir pilnvarota pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs un tiesā, un uzrādīšanu uzraudzības un kontroles institūcijām, kā arī, ja nepieciešams, to tulkojumu valsts valodā. Ja netiek uzrādīti un saglabāti iepriekš minētie dokumenti, Valsts darba inspekcija nespēj pārliecināties par to, vai darba devējs, kurš nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, izpilda visus ar likumu uzliktos pienākumus, līdz ar to paaugstinās risks, ka tiek pārkāptas darbinieku tiesības.  Lai sodi būtu samērīgi, likumprojekts noteic mazāku sodu darba devējam – fiziskai personai vai amatpersonai, bet lielāku – darba devējam – juridiskajai personai.  Atbilstoši direktīvas 2018/957 prasībām nacionālajos normatīvajos aktos paredzētajām sankcijām ir jābūt efektīvām, samērīgām un atturošām. Ievērojot to, ka sankcijas ir paredzētas ārvalstu komersantiem, ir uzskatāms, ka paredzēto sankciju apmērs ir efektīvs, samērīgs un atturošs.  Naudas sodi, kas tiks piemēroti par šajā likumprojektā paredzētajiem pārkāpumiem, tiks ieskaitīti valsts budžeta ieņēmumos. |
| 3. | Projekta izstrādē iesaistītās institūcijas un publiskas personas kapitālsabiedrības | Valsts darba inspekcija |
| 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 attiecināms uz Valsts darba inspekciju, darba devējiem – fiziskām un juridiskām personām, kā arī amatpersonām.  Atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2019.gada oktobrī Latvijā nodarbināti 919,6 tūkst. cilvēki vecumā no 15 līdz 74 gadiem.  Atbilstoši Uzņēmumu reģistra datiem Latvijā kopumā reģistrēti 190 517 uzņēmumi (dati uz 2019.gada 13.decembri).  Attiecībā uz darbinieku nosūtīšanu Eiropas Savienībā šobrīd pieejamie statistikas dati, kas tika ietverti arī direktīvas 2018/957 priekšlikuma ietekmes novērtējumā (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52016SC0052>), liecina, ka gada laikā Eiropas Savienībā tiek nosūtīti aptuveni 2 miljoni darbinieku, kas sastāda aptuveni 0,9% no visa Eiropas Savienības darbaspēka. Savukārt Valsts darba inspekcija 2018.gadā ir saņēmusi 216 paziņojumus par nosūtītajiem darbiniekiem. Savukārt 2019.gada pirmajā pusgadā ir saņemti 146 paziņojumi par 413 darbiniekiem. Tā kā darbinieku nosūtīšana ir katra konkrētā darba devēja izvēle, precīzu informāciju par to, uz cik ārvalstu darba devējiem un darbiniekiem attieksies jaunais regulējums par darbinieku nosūtīšanu, ir grūti noteikt. |
| 2. | Tiesiskā regulējuma ietekme uz tautsaimniecību un administratīvo slogu | Likumprojektā ietvertais regulējums darbinieku nosūtīšanas jomā pārņem direktīvu 2018/957 un 2019/1152 prasības minimālā apjomā. Ar šiem grozījumiem tiks nodrošināta efektīvāka nosūtīto darbinieku tiesību aizsardzība.  Jau šobrīd Darba likums paredz citu valstu darba devēju pienākumu sniegt informāciju Valsts darba inspekcijai par nosūtītajiem darbiniekiem.  Ņemot vērā to, ka ar šo likumprojektu tiek precizēts tikai informācijas apjoms, kas ārvalstu darba devējiem ir jāsniedz Valsts darba inspekcijai, secināms, ka jauni pienākumi uzņēmējiem pēc būtības netiek uzlikti.  Regulējums par darbinieku nosūtīšanu tiek attiecināts uz ārvalstu darba devējiem, kuri nosūta savus darbiniekus darbam Latvijā, tādējādi, ņemot vērā Eiropas Savienības dalībvalstu skaitu un atšķirīgās tiesiskās un ekonomiskās situācijās, administratīvā sloga izvērtējuma veikšana nav lietderīga.  Tā kā likumprojektā ietvertais regulējums pārņem Eiropas Savienības direktīvas minimālās prasības darbinieku nosūtīšanas jomā, kopumā tiek veicināta godīga konkurence, mazināta ēnu ekonomika un uzlabota uzņēmējdarbības vide, jo visās Eiropas Savienības dalībvalstīs tiek noteikts līdzīgs regulējums. |
| 3. | Administratīvo izmaksu monetārs novērtējums | Likumprojektā ietvertais regulējums par darbinieku nosūtīšanu attiecināms uz ārvalstu darba devējiem, kuri nosūta savus darbiniekus darbam Latvijā. Regulējums un izmaksas dažādās Eiropas Savienības dalībvalstīs uzņēmējam ir atšķirīgs, līdz ar to nav iespējams veikt objektīvu un uz faktiem balstītu administratīvo izmaksu monetāru novērtējumu, turklāt tas nav arī lietderīgi. Vienlaikus jāņem vērā, ka direktīvu 2018/957 un 2019/1152 prasības tiek pārņemtas minimālā apjomā. |
| 4. | Atbilstības izmaksu monetārs novērtējums | Nav attiecināms. |
| 5. | Cita informācija | Nav. |

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

|  |
| --- |
| **IV. Tiesību akta projekta ietekme uz spēkā esošo tiesību normu sistēmu** |
| Noteikumu projekts šo jomu neskar |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **V. Tiesību akta projekta atbilstība Latvijas Republikas starptautiskajām saistībām** | | |
| 1. | Saistības pret Eiropas Savienību | Likumprojekts nodrošinās direktīvā 2018/957 (jāpārņem līdz 2020.gada 30.jūlijam) un atsevišķu direktīvā 2019/1152 (jāpārņem līdz 2022.gada 1.augustam) ietverto normu pārņemšanu Latvijas normatīvajos aktos. |
| 2. | Citas starptautiskās saistības | Nav |
| 3. | Cita informācija | Nav |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1. tabula Tiesību akta projekta atbilstība ES tiesību aktiem** | | | | |
| Attiecīgā ES tiesību akta datums, numurs un nosaukums | Eiropas Parlamenta un Padomes 2018.gada 28.jūnija direktīvas (ES) 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā  Eiropas Parlamenta un Padomes 2019.gada 20.jūnija direktīvas (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā | | | |
| A | B | C | | D |
| Attiecīgā ES tiesību akta panta numurs (uzskaitot katru tiesību akta vienību – pantu, daļu, punktu, apakšpunktu) | Projekta vienība, kas pārņem vai ievieš katru šīs tabulas A ailē minēto ES tiesību akta vienību, vai tiesību akts, kur attiecīgā ES tiesību akta vienība pārņemta vai ieviesta | Informācija par to, vai šīs tabulas A ailē minētās ES tiesību akta vienības tiek pārņemtas vai ieviestas pilnībā vai daļēji. Ja attiecīgā ES tiesību akta vienība tiek pārņemta vai ieviesta daļēji, sniedz attiecīgu skaidrojumu, kā arī precīzi norāda, kad un kādā veidā ES tiesību akta vienība tiks pārņemta vai ieviesta pilnībā. Norāda institūciju, kas ir atbildīga par šo saistību izpildi pilnībā | | Informācija par to, vai šīs tabulas B ailē minētās projekta vienības paredz stingrākas prasības nekā šīs tabulas A ailē minētās ES tiesību akta vienības. Ja projekts satur stingrākas prasības nekā attiecīgais ES tiesību akts, norāda pamatojumu un samērīgumu. Norāda iespējamās alternatīvas (t. sk. alternatīvas, kas neparedz tiesiskā regulējuma izstrādi) – kādos gadījumos būtu iespējams izvairīties no stingrāku prasību noteikšanas, nekā paredzēts attiecīgajos ES tiesību aktos |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 1.punkta a) apakšpunkts | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 1.punkta b) apakšpunkts | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 1.punkta c) apakšpunkta i) apakšpunkts | Nav jāpārņem | Pilnībā jau pārņemts šobrīd spēkā esošā likuma 14.panta pirmās daļas 3.punktā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 1.punkta c) apakšpunkta ii) apakšpunkts | Likumprojekta 2.pants (likuma 14.panta ceturtā un piektā daļa) | Pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 2.punkta a) apakšpunkts | Likumprojekta 3.pants (likuma 14.panta astotā daļa, 141.panta pirmā daļa) | Pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 2.punkta b) apakšpunkts | Likumprojekta 3.pants (likuma 14.panta sestā daļa, 141.panta astotā, devītā, desmitā un vienpadsmitā daļa) | Pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 2.punkta c) apakšpunkts | Likumprojekta 3.pants (likuma 141.panta astotā daļa, 14.2 panta ceturtā daļa) | Pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 2.punkta d) apakšpunkts | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 2.punkta e) apakšpunkts | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 3.punkts | Nav jāpārņem, jo noteikumi ir ietverti Ministru kabineta 2016.gada 24.maija ieteikumos Nr.1 “Ieteikumi vienotas rīcības nodrošināšanai attiecībā uz darbinieku nosūtīšanu” | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 4.punkts | Likumprojekta 13.pants (likuma 1611.pants) | Pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 5.punkts | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2018/957 2., 3., 4. un 5.pants | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2018/957 3.pants | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 7.pants | Likumprojekta 3.pants (142.panta 21.daļa) | Pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Kā ir izmantota ES tiesību aktā paredzētā rīcības brīvība dalībvalstij pārņemt vai ieviest noteiktas ES tiesību akta normas? Kādēļ? | Likumprojekts šo jomu neskar | | | |
| Saistības sniegt paziņojumu ES institūcijām un ES dalībvalstīm atbilstoši normatīvajiem aktiem, kas regulē informācijas sniegšanu par tehnisko noteikumu, valsts atbalsta piešķiršanas un finanšu noteikumu (attiecībā uz monetāro politiku) projektiem | Likumprojekts šo jomu neskar | | | |
| Cita informācija | Par pārējā direktīvas 2019/1152 regulējuma pārņemšanu vēl notiek konsultēšanās ar sociālajiem partneriem. Direktīvas pārņemšanas termiņš – 2022.gada 1.augusts. | | | |
| **2. tabula Ar tiesību akta projektu izpildītās vai uzņemtās saistības, kas izriet no starptautiskajiem tiesību aktiem vai starptautiskas institūcijas vai organizācijas dokumentiem. Pasākumi šo saistību izpildei** | | | | |
| Attiecīgā starptautiskā tiesību akta vai starptautiskas institūcijas vai organizācijas dokumenta (turpmāk – starptautiskais dokuments) datums, numurs un nosaukums | Likumprojekts šo jomu neskar | | | |
| A | B | | C | |
| Starptautiskās saistības (pēc būtības), kas izriet no norādītā starptautiskā dokumenta. Konkrēti veicamie pasākumi vai uzdevumi, kas nepieciešami šo starptautisko saistību izpildei | Ja pasākumi vai uzdevumi, ar ko tiks izpildītas starptautiskās saistības, tiek noteikti projektā, norāda attiecīgo projekta vienību vai dokumentu, kurā sniegts izvērsts skaidrojums, kādā veidā tiks nodrošināta starptautisko saistību izpilde | | Informācija par to, vai starptautiskās saistības, kas minētas šīs tabulas A ailē, tiek izpildītas pilnībā vai daļēji. Ja attiecīgās starptautiskās saistības tiek izpildītas daļēji, sniedz skaidrojumu, kā arī precīzi norāda, kad un kādā veidā starptautiskās saistības tiks izpildītas pilnībā. Norāda institūciju, kas ir atbildīga par šo saistību izpildi pilnībā | |
| Likumprojekts šo jomu neskar | Likumprojekts šo jomu neskar | | Likumprojekts šo jomu neskar | |
| Vai starptautiskajā dokumentā paredzētās saistības nav pretrunā ar jau esošajām Latvijas Republikas starptautiskajām saistībām | Likumprojekts šo jomu neskar | | | |
| Cita informācija | Nav | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VI. Sabiedrības līdzdalība un komunikācijas aktivitātes** | | |
| 1. | Plānotās sabiedrības līdzdalības un komunikācijas aktivitātes saistībā ar projektu | Lai nodrošinātu sabiedrības līdzdalību un komunikāciju, likumprojekts 2019.gada 13.novembrī tika ievietots Labklājības ministrijas mājas lapā, bet 2019.gada 23.decembrī - Ministru kabineta mājas lapā. |
| 2. | Sabiedrības līdzdalība projekta izstrādē | Par likumprojektu pirms tā izsludināšanas Valsts sekretāru sanāksmē notika konsultācijas ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un Latvijas Darba devēju konfederāciju. Lai apspriestu likumprojektā ietvertās normas, notika tikšanās ar abu organizāciju pārstāvjiem 2019.gada augusta beigās un septembra sākumā.  Vienlaikus notika vairākas tikšanās ar invalīdu un viņu draugu apvienības “Apeirons” pārstāvjiem, lai apspriestu jautājumus, kas saistīti ar personu ar invaliditāti nodarbinātību, kā arī vecāku, kuri audzina bērnus ar invaliditāti un kuri aprūpē personas ar invaliditāti pēc pilngadības sasniegšanas, atgriešanos darba tirgū.  Jautājums par Darba likuma 109.panta otrās daļas izslēgšanu apspriests Invaliditātes lietu nacionālās padomes sēdē. |
| 3. | Sabiedrības līdzdalības rezultāti | Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas Darba devēju konfederācija kopumā neiebilst pret direktīvas prasību pārņemšanu minimālajā līmenī.  Invaliditātes lietu nacionālās padomes 2019.gada 27.novembra sēdē tika atbalstīta Darba likuma 109.panta otrās daļas izslēgšana.  Priekšlikumi un iebildumi par projektu pēc tā ievietošanas Labklājības ministrijas un Ministru kabineta mājas lapā nav saņemti. |
| 4. | Cita informācija | Sabiedrība pēc normatīvā akta pieņemšanas tiks informēta ar publikāciju oficiālajā izdevumā „Latvijas Vēstnesis”, kā arī ievietojot to bezmaksas normatīvo aktu datu bāzē [www.likumi.lv](http://www.likumi.lv) un Labklājības ministrijas mājaslapā [www.lm.gov.lv](http://www.lm.gov.lv).  Par jaunā Eiropas Savienības regulējuma darbinieku nosūtīšanas jomā pārņemšanu tika diskutēts Valsts darba inspekcijas 2019.gada 14.oktobrī rīkotajā seminārā, kā arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības 2019.gada 14.novembrī rīkotajā Darba tiesību forumā. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 | Jaunu institūciju izveide nav nepieciešama |
| 3. | Cita informācija | Nav |

Labklājības ministre R.Petraviča

I.Vjakse, 67021570

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

5756

09.01.2020. 15.28