**Likumprojekta "Grozījums likumā „Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību”” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tiesību akta projekta anotācijas kopsavilkums** | |
| Mērķis, risinājums un projekta spēkā stāšanās laiks (500 zīmes bez atstarpēm) | Ņemot vērā visā valsts teritorijā izsludināto ārkārtējo situāciju (Ministru kabineta 2020. gada 12. marta rīkojums Nr. 103 “Par ārkārtas situācijas izsludināšanu”), kā arī ar to saistīto prognozējamo iespaidu uz valsts ekonomiku, likumprojekts "Grozījums likumā  „Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību”" (turpmāk – likumprojekts) paredz atvieglotākus nosacījumus atsevišķu Darba likuma normu piemērošanā krīzes laikā.  Likumprojekts stāsies spēkā nākamajā dienā pēc izsludināšanas. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **I. Tiesību akta projekta izstrādes nepieciešamība** | | |
| 1. | Pamatojums | Projekts izstrādāts, balstoties uz 22.04.2020. Krīzes vadības grupas uzņēmējdarbības un nodarbinātības veicināšanai (izveidota ar Ministru prezidenta 2020. gada 16. marta rīkojumu Nr. 2020/1.2.1.-62) sakarā ar Covid-19 izplatību nolemto.  Ministru kabineta 2020. gada 12. marta rīkojums Nr.103 “Par ārkārtas situācijas izsludināšanu” (turpmāk – MK rīkojums Nr.103). |
| 2. | Pašreizējā situācija un problēmas, kuru risināšanai tiesību akta projekts izstrādāts, tiesiskā regulējuma mērķis un būtība | Grozījumi likumā “Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību” (turpmāk – Covid likums) nepieciešami, lai pēc iespējas ātrāk risinātu problēmjautājumus attiecībā uz Darba likuma normu piemērošanu krīzes laikā kopš 2020.gada 12.marta, kā arī saglabātu nodarbinātību un esošās darbavietas uzņēmumos.  Grozījumi elastīgāk darba devējiem ļautu organizēt esošās darbavietas un ļautu tās saglabāt.Proti, likumprojekts paredz, ka darba devējs, kurš atbilst Padziļinātās sadarbības programmas dalībniekam noteiktajiem kritērijiem un kuru ir ietekmējusi Covid-19 izraisītā krīze, var samazināt darbiniekam Darba likuma 74. pantā noteikto atlīdzību par dīkstāvi no 100 procentiem līdz 70 procentiem no darbiniekam izmaksājamās algas. Dīkstāves apmaksas apmēra ziņā jau šobrīd Latvija nav konkurētspējīgā situācijā ar Lietuvu un Igauniju, kur dīkstāves apmaksas apmērs jau ir noteikts samazinātā apmērā. (Lietuva – 40% apmērā). Ar likumprojektu paredzēts elastīgāka iespēja darba devējiem, kas atbilst Padziļinātās sadarbības programmas dalībniekam noteiktajiem kritērijiem, krīzes apstākļos saglabāt un nesamazināt esošas daba vietas, piemērojot samazinātu dīkstāves apmaksu, darbiniekam saglabājot atlīdzību minimālās mēneša darba algas apmērā un par katru apgādībā esošu nepilngadīgo bērnu līdzekļi valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā. Minētais nozīmē, ka attiecīgais darba devējs varēs darbiniekam par dīkstāvi izmaksāt līdz 70% no atlīdzības, bet ne mazāk kā tā minimālās algas apmērā (no 2020.gada 1.janvāra 430 euro) un, ja šī darbinieka apgādībā ir viens vai vairāki nepilngadīgie bērni, tad par dīkstāvi šis darbinieks nevar saņemt mazāku apmēru kā minimālā algas un Valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta (64,03 euro par katru bērnu) kopsumma.  Savukārt, darbiniekam, kurš nepiekritīs iepriekš minētajam atlīdzības samazinājumam, ir tiesības uzteikt darba līgumu, neievērojot Darba likuma 100. panta pirmajā daļā minēto viena mēneša termiņu. Šādā gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu Darba likuma 112. pantā noteiktajā apmērā. No minētā izriet, ka, lai arī likumprojekts paredz darba devējam, kurš atbilst likumprojektā noteiktajam, tiesības izmaksāt darbiniekam samazinātu dīkstāves apmaksu nekā to paredz Darba likums, likumprojekts atstāj darbiniekam tiesības nepiekrist šim risinājumam, uzteikt darba attiecības, saņemot jau šobrīd Darba likumā noteikto atlaišanas pabalstu.  Likumprojektā ietvertais regulējums attiecināms uz darba devējiem, kas iekļauti Padziļinātās sadarbības programmā atbilstoši likuma “Par nodokļiem un nodevām” 7.1 pantam un 2018.gada 27.novembra MK noteikumiem Nr. 748 “Padziļinātās sadarbības programmas darbības noteikumi". Informācija par Padziļinātas sadarbības programmas programmā iekļautajiem uzņēmumiem ir pieejama Valsts ieņēmumu dienesta mājas lapā. Padziļinātā sadarbības programma ir speciāla Valsts ieņēmumu dienesta īstenota sadarbības forma ar nodokļu maksātājiem, kuri sevi pierādījuši kā godprātīgus nodokļu maksātājus, līdz ar to šiem uzņēmumiem atkarībā no programmas līmeņa tiek paredzētas dažādas priekšrocības un atvieglojumi attiecībā uz valsts institūciju sniegtajiem pakalpojumiem. Likumprojektā iekļautās normas arī uzskatāmas par izņēmuma gadījumu un izriet no sociālo partneru vienošanās, nosakot, ka darba devējiem, kas atbilst Padziļinātās sadarbības programmas kritērijiem un sevi ir pierādījuši kā sociāli atbildīgus un un godprātīgus uzņēmumus, kas darbiniekiem nodrošina visu sociālo garantiju un iemaksu veikšanu, ir radīti labvēlīgāki risinājumi Covid – 19 krīzes periodā.  Minētais priekšlikums nav pretrunā ar Latvijas Republikas Satversmes 107. pantu, kurš noteic, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu un nav pretrunā ar Latvijas starptautiskajām saistībām darba tiesību jomā, piemēram, SDO 1970. gada konvencija Nr. 130 „Par apmaksātu atvaļinājumu”. Dīkstāve atbilstoši Darba likumam ir process kad darba devējam nav iespēja nodrošināt darbinieku ar darbu un Darba likums arī nosaka specifisku regulējumu šādam gadījumam, tādejādi likumprojekts neaizskar Satversmes 107. pantā noteiktās tiesības saņemt atlīdzību par darbu, tāpat tiek ievērota prasība saņemt ne mazāku atalgojumu kā valstī noteiktā minimālā alga – likumprojekts nosaka, ka devējs varēs darbiniekam par dīkstāvi izmaksāt līdz 70% no atlīdzības, bet ne mazāk kā tā minimālās algas apmērā.  Papildus dīkstāves apmaksas samazinājumam likumprojekts paredz darba devējiem, kuri atbilst Padziļinātās sadarbības programmas dalībniekam noteiktajiem kritērijiem un kuru ir ietekmējusi Covid-19 izraisītā krīze, tiesības piešķirt darbiniekam ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, neievērojot Darba likuma 150. panta otrās daļas noteikumus - tātad neņemt vērā darbinieka vēlmes. Minētās tiesības ļaus elastīgāk darba devējam sasniegt izvirzīto mērķi – saglabāt esošās darbavietas un organizēt darbu uzņēmumā Covid-19 izraisītās krīzes laikā. Salīdzinot darbinieka tiesību aizskārumu, kāds rastos, to atlaižot sakarā ar Covid-19 izraisīto krīzi, vai atbilstoši likumprojektā paredzētajam to nosūtot apmaksātā atvaļinājumā, neņemot tā vēlmes, Ekonomikas ministrijas ieskatā likumprojekts paredz mazāk aizskarošu tiesību ierobežojumu. Likumprojektā paredzētās tiesības par atvaļinājuma piešķiršanu attiecināmas uz visiem atvaļinājumiem. Turpmāko diskusiju par likumprojektu ietvaros būtu izvērtējams, vai šīs tiesības būtu attiecināmas tikai uz iepriekš uzkrātajiem un neizmantotajiem atvaļinājumiem.  Lai arī šāds laika ziņā ierobežots ārkārtējās situācijas regulējums darba devējiem varētu tikt attiecināts uz visiem darba devējiem, vienošanās starp sociālajiem partneriem ir panākta tikai par ierobežotu tvērumu - darba devējiem, kuri atbilst Padziļinātās sadarbības programmas dalībniekam noteiktajiem kritērijiem.  Attiecībā uz visiem darba devējiem (ne tikai tiem, kas atbilst Padziļinātās sadarbības programmas dalībniekam noteiktajiem kritērijiem) likumprojekts paredz tiesības noteikt darbiniekam nepilnu darba laiku, saglabājot darba samaksu minimālās mēneša darba algas apmērā un par katru apgādībā esošu nepilngadīgo bērnu līdzekļi valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā. Proti, likumprojekts paredz iespēju darba koplīgumā, ja Covid-19 izraisītās krīzes ietekmē ir īslaicīgs ražošanas apjoma kritums, noteikt darbiniekam nepilnu darba laiku, tādējādi ietekmējot jau pastāvošās darba attiecības, kas nodibinātas uz individuāla darba līguma pamata. Lai garantētu, ka darbiniekam netiek samazināts kopējais aizsardzības līmenis, vienojoties ar sociālajiem partneriem, ir jāparedz, ka šādu koplīgumu kā darbinieku pārstāvji drīkst slēgt tikai arodbiedrības.  No Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas Nr.135 ‘Darbinieku pārstāvju konvencija’ 3.panta panta izriet, ka valstīm ir piešķirta tiesība noteikt, kas ir uzskatāmi par darbinieku pārstāvjiem. Līdz ar to tās var noteikt arī šo pārstāvju pilnvaru apjomu koplīguma slēgšanai.  Šobrīd Arodbiedrību likuma 3. pants paredz, ka arodbiedrība ir brīvprātīga personu apvienība, kas nodibināta, lai pārstāvētu un aizstāvētu strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses. Arodbiedrībai piemīt visas organizācijai nepieciešamās īpašības: biedri, organizatoriskā stabilitāte, atvērtība, brīvprātība un noteikts darbības laiks.  Juridiskajā literatūrā ir norādīts, ka “Arodbiedrības ir kvalificētā jeb institucionālā darbinieku pārstāvība, kurai piemīt visas tiesības, kas nepieciešamas strādājošo pārstāvībai, un papildu speciālās institucionālo pārstāvju tiesības (slēgt koplīgumus nozarē, nacionālās trīspusējās vienošanās, piedalīties nacionālā trīspusējā dialogā, tiesību normatīvo aktu izstrādē utt.). Turklāt tiesiska arodbiedrība ir vienīgais autonomais darbinieku tiesību un interešu pārstāvis, ko apliecina Latvijā pastāvošā prakse, atzīto arodbiedrību panākumi tiesu lietās, pārstāvot darbinieku intereses un citi faktori[[1]](#footnote-2). Arodbiedrībai ir būtiska loma kā līdzvērtīgam sociālajam partnerim sarunās ar darba devēju par jautājumiem, kuri var ietekmēt darbinieku tiesisko, ekonomisko un sociālo stāvokli nodarbinātības laikā.”[[2]](#footnote-3)  Valsts, pieņemot Darba likuma 18.panta pirmo daļu, jau ir paredzējusi arodbiedrību priekšrocības, salīdzinot ar darbinieku pārstāvjiem.  Vienlaikus jānorāda, ka likumprojekts nemazina darbinieku pilnvaroto pārstāvju tiesības slēgt koplīgumus un pārstāvēt darbinieku intereses citos jautājumos.  Identiski kā pie dīkstāves samaksas samzinājuma likumprojekts paredz tiesības darbiniekam, kurš nepiekrīt nepilnajam darba laikam, uzteikt darba līgumu, neievērojot Darba likuma 100. panta pirmajā daļā minēto viena mēneša termiņu un saņemt atlaišanas pabalstu Darba likuma 112. pantā noteiktajā apmērā.  Likumprojektā paredzētās tiesības darba devējiem (gan dīkstāves apmaksas samazināšana, gan darbinieka nosūtīšana atvaļinājumā, gan darbieniekam nepilna darba laika noteikšana) ir piemērojamas Covid-19 krīzes laikā, bet ne ilgāk kā līdz 2020. gada 31. decembrim. Šāda termiņa pamatā ir apstāklis, ka krīzes izraisītās sekas var nebūt iespējams atrisināt un atjaunot ierasto uzņēmuma darbību (tai skaitā nodrošināt darbinieku pilna laika nodarbināšanu) uzreiz pēc ārkārtas situācijas beigām 2020.gada pavasarī vai vasarā. Likumprojektā paredzētie darbinieku tiesību ierobežojumi uz laiku līdz 2020. gada 31. decembrim ir samērīgi, jo konkrēto darbinieku tiesību ierobežojumi ir mazāki nekā sabiedrības ieguvums no šādiem ierobežojumiem – tiks nodrošināta darbiniekiem visu sociālo garantiju un iemaksu veikšana un uzņēmējdarbības turpināšana.  Likumprojektā paredzētie ierobežojumi nav pretrunā ar Latvijas starptautiskajām saistībām darba tiesību jomā.  Izmaksājot likumprojektā paredzēto samaksu, tiek saglabāta spēkā esošā nodokļu aprēķināšanas un samaksas kārtība (likumprojekts neparedz izņēmumus). |
| 3. | Projekta izstrādē iesaistītās institūcijas un publiskas personas kapitālsabiedrības | Ekonomikas ministrija, Labklājības ministrija, Latvijas darba devēju konfederācija un Latvijas tirdzniecības un rūpniecības kamera, Latvijas brīvo arodbiedrību savienība. |
| 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 | Regulējums ietekmēs krīzes skartos uzņēmumus, šo uzņēmumu darbiniekus. |
| 2. | Tiesiskā regulējuma ietekme uz tautsaimniecību un administratīvo slogu | Projekts šo jomu neskar |
| 3. | Administratīvo izmaksu monetārs novērtējums | Projekts šo jomu neskar |
| 4. | Atbilstības izmaksu monetārs novērtējums | Projekts šo jomu neskar |
| 5. | Cita informācija | Nav |

|  |
| --- |
| **III. Tiesību akta projekta ietekme uz valsts budžetu un pašvaldību budžetiem** |
| Likumprojekts neparedz ietekmi uz valsts un pašvaldību budžetiem. |

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VI. Sabiedrības līdzdalība un komunikācijas aktivitātes** | | |
| 1. | Plānotās sabiedrības līdzdalības un komunikācijas aktivitātes saistībā ar projektu | Ņemot vērā visā valsts teritorijā izsludināto ārkārtējo situāciju un tās prognozējamo ietekmi uz valsts ekonomiku, minētā jautājuma risinājums nav atliekams.  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. |
| 2. | Sabiedrības līdzdalība projekta izstrādē | Pie risinājuma izstrādes ir iesaistītas uzņēmēju pārstāvošās institūcijas. |
| 3. | Sabiedrības līdzdalības rezultāti | Uzņēmumu pārstāvošās organizācijas un LBAS |
| 4. | Cita informācija | Nav |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VII. Tiesību akta projekta izpildes nodrošināšana un tās ietekme uz institūcijām** | | |
| 1. | Projekta izpildē iesaistītās institūcijas | Valsts ieņēmumu dienests un Valsts darba inspekcija. |
| 2. | Projekta izpildes ietekme uz pārvaldes funkcijām un institucionālo struktūru. Jaunu institūciju izveide, esošu institūciju likvidācija vai reorganizācija, to ietekme uz institūcijas cilvēkresursiem. | Projekta izpilde tiks nodrošināta Valsts ieņēmumu dienesta un Valsts darba inspekcijas esošo funkciju un cilvēkresursu ietvaros, kā arī nav paredzēta jaunu institūciju izveide, esošu institūciju likvidācija vai reorganizācija. |
| 3. | Cita informācija | Nav |

Ekonomikas ministrs J. Vitenbergs

Sigita Siliņa 67013027

sigita.silina@em.gov.lv

v\_sk = 1776

1. Liepiņa I., Preisa N., Rācenājs K., Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Friedrich Ebert Stiftung/ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2018. 8.lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv> [↑](#footnote-ref-2)
2. Turpat, 13.lpp. [↑](#footnote-ref-3)