**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.  Vienlaikus attiecībā uz attālinātā darba regulējumu un personu ar invaliditāti līdzdalības darba tirgū veicināšanu uzdevumus paredz arī Uzņēmējdarbības vides pilnveidošanas pasākumu plāns 2019.-2022.gadam. |
| 2. | Pašreizējā situācija un problēmas, kuru risināšanai tiesību akta projekts izstrādāts, tiesiskā regulējuma mērķis un būtība | 1. Likumprojekta 1.pants paredz papildināt Darba likuma **14.pantu**, kas reglamentē darbinieku nosūtīšanu. Šādi grozījumi ir nepieciešami, lai pārņemtu 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.  Eiropas Parlamenta un Padomes 2008.gada 19.novembra direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām noteic, ka pagaidu darba aģentūra ir juridiska vai fiziska persona, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem slēdz darba līgumus vai veido darba attiecības ar pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, lai tos norīkotu uz laiku strādāt lietotājuzņēmumos to uzraudzībā un vadībā. Šīs direktīvas prasības ir pārņemtas Darba likumā. Atbilstoši Darba likuma 4.panta otrajai daļai gadījumā, ja darba līgumu ar darbinieku slēdz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, lai uz noteiktu laiku norīkotu darbinieku veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā, par darba devēju uzskatāms darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs.  Tādēļ 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 un šim darbiniekam nodrošināmiem nodarbinātības noteikumiem un darba apstākļiem.  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. Attiecībā uz terminu “laikus” jāuzsver, ka šajā gadījumā būtiska nozīme ir tam, cik ilgs laiks attiecīgā darbinieka tiešajam darba devējam (darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējam) ir nepieciešams, lai iesniegtu informāciju citas valsts iestādē par konkrēto nosūtīšanas faktu. To, kādā termiņā un kādā veidā puses sniedz viena otrai nepieciešamo informāciju, ir jāatrunā savstarpējā līgumā par starptautiskā pakalpojuma sniegšanu.  Gadījumā, ja darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs kādu iemeslu dēļ neizpilda viņam uzlikto informēšanas pienākumu, darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs netiek atbrīvots no saviem pienākumiem nodrošināt atbilstošus nodarbinātības noteikumus un darba apstākļus darbiniekam. Vienlaikus, šajā gadījumā darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs savus strīdus var risināt savstarpēji noslēgtā starptautiskā pakalpojuma sniegšanas līguma noteiktā kārtībā.  Tāpat pirms darbinieka nosūtīšanas darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam, kas atrodas Latvijā, ir jāinformē šāda pakalpojuma sniedzēju no citas valsts par to, kādi darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi ir pie darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja. Arī šī informācija ir sniedzama laikus pirms nosūtīšanas uzsākšanas, lai darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, var izpildīt visas izvirzītās prasības. To, kādā termiņā un kādā veidā puses sniedz viena otrai nepieciešamo informāciju, ir jāatrunā savstarpējā līgumā par starptautiskā pakalpojuma sniegšanu. 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 darbiniekam, 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, kura paredz, ka Latvijas uzņēmējs, kura labā tiek veikts darbs, nepielaiž pie darba izpildes nosūtīto darbinieku, ja darba devējs no citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, nav iesniedzis apliecinājumu par 14.1panta otrajā daļā minētā pienākuma izpildi. Respektīvi, Latvijas uzņēmējam ir jāpārliecinās par to, ka citas valsts darba devējs ir informējis un iesniedzis likumā minēto informāciju Valsts darba inspekcijā par konkrētā darbinieka nosūtīšanu. Kā apliecinājums var kalpot, piemēram, no Valsts darba inspekcijas saņemts elektroniskais pasts par attiecīgās informācijas saņemšanu. Gadījumā, ja Latvijas uzņēmējs, kas saņem starptautisko pakalpojumu, kura ietvaros tiek nosūtīts darbinieks, nav saņēmis šādu apliecinājumu, viņš nedrīkst pielaist nosūtīto darbinieku pie darba izpildes. Tādejādi tiks veicināta Darba likumā ietvertā ziņošanas pienākuma izpilde. Šī grozījuma mērķis ir arī 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.  2. 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 no citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts 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 trīs 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 Būvniecības nozares 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.  2019.gada 17.decembrī tika noslēgta stikla šķiedras nozares ģenerālvienošanās starp akciju sabiedrību “Valmieras stikla šķiedra” un Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrību. Šī ģenerālvienošanās ir saistoša visiem darba devējiem – fiziskām vai juridiskām personām vai arī tiesībspējīgām personālsabiedrībām, kuras uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku, kas Latvijas Republikas teritorijā veic saimniecisko darbību stikla šķiedras nozarē un šī ģenerālvienošanās attiecas uz tiem darbiniekiem, kurus Latvijas Republikas teritorijā nodarbina iepriekš minētie darba devēji.  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 darbu, kas saistīts ar īpašu risku, 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 no citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts, 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. Ministru kabineta 2000.gada 11.aprīļa noteikumi Nr.137 “Higiēnas prasības dienesta viesnīcām” nosaka higiēnas prasības mītnēm, kas ir iestādes vai organizācijas īpašumā vai valdījumā un kas ir paredzētas personu izmitināšanai profesionālās vai augstākās izglītības ieguves laikā vai darba izpildes laikā. Šie noteikumi būtu jāņem vērā, lai izpildītu 14.1pantas pirmās daļas 8.punktā ietverto noteikumu.  Saistībā ar izdevumu atlīdzināšanu saistībā ar nosūtītā darbinieka komandējuma vai darba braucienu, svarīgi ir uzsvērt, ka 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. Piemēram, sākotnēji darbu nosūtītais darbinieks veica Rīgā, bet pēc tam noskaidrojas, ka darbs ir jāveic arī Talsos – tādā gadījumā dara devējam ir jāpiemēro atbilstošie Ministru kabineta noteikumi, kas paredz izdevumu atlīdzināšanu komandējumu un braucienu gadījumā.  Likumprojekts paredz veikt arī vairākus grozījumus 141.panta otrajā daļā.  Jau šobrīd šī panta daļa paredz darba devēja no citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts, 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 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, personu apliecinošā dokumenta numuru 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. Tāpat šim darba devējam ir jāsniedz apliecinājumu, ka darba devējs kā darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzējs ir tiesīgs sniegt darbiekārtošanas pakalpojumus 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 valstī, 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.  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 jaunu noteikumu, kas 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.  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 no citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums informēt Valsts darba inspekciju par jebkurām izmaiņām sākotnēji sniegtajā informācijā. Precizējumi iesniedzami elektroniski latviešu valodā ne vēlāk kā trīs darba dienu laikā no izmaiņu rašanās brīža.  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 paziņojumu 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.  Tādejādi gadījumā, ja nosūtīšana ilgst 12 mēnešus (vai pēc motivēta paziņojuma Valsts darba inspekcijai – 18 mēnešus), darba devējam ir jāievēro tie noteikumi, kas minēti Darba likuma 14.1panta pirmajā daļā. Savukārt pēc šī termiņa notecējuma uz nosūtīto darbinieku ir jāattiecina viss Latvijas regulējums, izņemot noteikumus par darba līguma noslēgšanu un izbeigšanu, konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas un iemaksām papildpensijas kapitālā, ko veic darba devējs.  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.  Papildus tiek paredzēts, ka darba devējam no citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums pirms starptautiskā pakalpojuma sniegšanas uzsākšanas informēt personu, kuras labā tiks veikts darbs, par to ir izpildīts pienākums informēt Valsts darba inspekciju par konkrētā darbinieka nosūtīšanu. Šī grozījuma mērķis ir arī mazināt risku, ka nosūtītajam darbiniekam netiek nodrošināti visi normatīvajos aktos paredzētie nodarbinātības noteikumi un darba apstākļi, kā arī veicināt to, ka Latvijas uzņēmējam, kurš saņem starptautisko pakalpojumu, ir iespēja pārliecināties par to, ka viņa sadarbības partneris – darba devējs no citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Ekonomikas zonas valsts – ir izpildījis ar Darba likumu uzlikto pienākumu.  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. Tas nozīmē, ka darba devējam, kurš nosūta savu darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī, ir jānoskaidro konkrētās valsts vienotajā tīmekļvietnē vai kompetentajā iestādē, vai arī pie sava sadarbības partnera tas, kādi noteikumi ir piemērojami darbinieka nosūtīšanas jomā. Ņemot vērā to, ka direktīvas 2018/957 regulējums noteic ietvaru, kas ir līdzīgs visām dalībvalstīm, tad kopumā piemērojamo noteikumu uzskaitījums, kāds ir minēts arī Darba likuma 14.1panta pirmajā daļā, būs obligāts arī citās Eiropas Savienības un Eiropas Ekonomikas zonas valstīs.  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 tīmekļvietni, kurā ietverta informācija par darbinieku nosūtīšanu. Atbilstoši direktīvas 2014/67/ES prasībām katrai dalībvalstij bija jāizveido vienotā tīmekļvietne, 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 tīmekļvietnē. Vienlaikus būtiski ir tas, ka par vienoto tīmekļvietni tiek informēta gan Eiropas Komisija, gan citas dalībvalstis.  Informācija par visām valstīm (t.sk. arī Latviju) ir pieejama Eiropas Komisijas tīmekļvietnē <https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm#national-websites> .  Vienlaikus šobrīd informācija par citu valstu vienotajām tīmekļvietnēm ir pieejama arī Labklājības ministrijas tīmekļvietnes 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.  Darbinieku nosūtīšana būtībā ir komandējums, līdz ar to Latvijas darba devējam, nosūtot savus darbiniekus uz citu Eiropas Savienības un Eiropas Ekonomikas zonas valsti, 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 ir pienākums nosūtītajam darbiniekam izmaksāt komandējuma dienas naudu 30% apmērā no komandējuma dienas naudas normas, kas noteikta iepriekš minētajos Ministru kabineta noteikumos. Vienlaikus tiek noteikts, ka gadījumā, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi, devējam nav pienākums darbiniekam izmaksāt komandējuma dienas naudu 30% apmērā no komandējuma dienas naudas normas, ja darbiniekam tiek nodrošināta ēdināšana trīs reizes dienā vai darbiniekam izmaksājamā darba samaksa ir tāda pati kā salīdzināmam darbiniekam valstī, uz kuru šis darbinieks ir nosūtīts veikts darbu. Ja darba devējs izmaksā komandējuma dienas naudu, tad tā jebkurā gadījumā uzskatāma par izdevumu kompensāciju, nevis darba samaksas daļu.  3. Likumprojekts paredz papildināt Darba likuma **61.pantu ar ceturto daļu**, nosakot, ka minimālai darba algai, kas noteikta ar vispārsaistošu ģenerālvienošanos (ģenerālvienošanos, kas noslēgtas atbilstoši Darba likuma 18.panta ceturtajai daļai), ir tādas pašas tiesiskās sekas kā valsts noteiktai minimālajai darba algai. Koplīgums, kas noslēgts atbilstoši Darba likuma 18.panta ceturtajai daļai, ir saistošs visiem bez izņēmuma nozares darba devējiem un attiecas uz visiem šajā nozarē nodarbinātajiem darbiniekiem. Līdz ar to var uzskatīt, ka šāds vispārsaistošs koplīgums jeb ģenerālvienošanās būtībā iegūst likuma spēku.  Lai nodrošinātu tiesisko noteiktību, likuma grozījumi skaidri noteic, ka gadījumā, ja ģenerālvienošanās paredz noteikt konkrētā nozarē minimālo algu, tad šādai normai ir līdzīgs spēks un sekas, kā gadījumā, ja ir minimālā darba alga ir noteikta ar Ministru kabineta noteikumiem. Tādejādi arī gadījumos, ja darba devējs nebūs nodrošinājis darbiniekam minimālo darba algu, kas paredzēta vispārsaistošā koplīgumā, Valsts darba inspekcija varēs administratīvi sodīt šo darba devēju. Šobrīd administratīvais sods par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, ja persona nodarbināt normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu, ir paredzēts Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā. Savukārt sākot ar 2020.gada 1.jūliju vienlaikus ar Administratīvās atbildības likuma spēkā stāšanos spēkā stāsies Darba likuma E daļa “Administratīvā atbildība”, kas 159.pantā paredz administratīvos sodu par valsts noteiktās minimālās darba algas nenodrošināšanu. Tā kā minimālās darba algas regulējums ietverts Darba likuma 61. pantā, tad ar šiem grozījumiem tiek skaidri noteikts tas, ka faktiski Darba likuma 159.pants būs attiecināms arī uz minimālās algas nodrošināšanu atbilstoši noslēgtai ģenerālvienošanās, un līdz ar to Valsts darba inspekcijas varēs efektīvi veikt uzraudzību un kontroli šajā jomā.  4. Darba likuma **74.panta** pirmā daļa noteic, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību (ja darbiniekam ir noteikta laika alga, tad viņam izmaksā noteikto darba samaksu; ja akorda alga, tad izmaksā vidējo izpeļņu), ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, jo īpaši gadījumos, kas minēti šīs daļas 1.-10.punktā. Likumā ietvertais uzskaitījums nav izsmeļošs un neierobežo darbinieka tiesības saņemt pantā noteikto atlīdzību citos likumā tieši neatrunātās gadījumos. Šobrīd Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 267. panta otrā daļa noteic, ka cietušajiem, lieciniekiem, ekspertiem un tulkiem noteiktā kārtībā darbavietā tiek saglabāta darba alga par visu prombūtnes laiku sakarā ar institūcijas (amatpersonas) uzaicinājumu, kura lietvedībā ir administratīvā pārkāpuma lieta. Līdz ar to šobrīd darba devējam ir pienākums izmaksāt noteikto darba samaksu vai vidējo izpeļņu, ja darbinieks neveic darbu sakarā ar institūcijas (amatpersonas) uzaicinājumu, kura lietvedībā ir administratīvā pārkāpuma lieta. Administratīvās atbildības likuma 75. panta pirmās daļas 2. punktā paredzēts, ka procesuālie izdevumi ir summas, ko izmaksā lieciniekiem un cietušajiem kā vidējo darba samaksu par laiku, kurā viņi sakarā ar piedalīšanos procesuālajā darbībā neveica savu darbu. Personai ir tiesības uz šo izdevumu segšanu. Ministru kabinets nosaka apmēru un kārtību, kādā procesuālos izdevumus sedz no valsts un pašvaldības līdzekļiem (Administratīvās atbildības likuma 76. panta trešā daļa). Kā jau iepriekš minēts, Darba likuma 74. panta pirmajā daļā uzskaitīti gadījumi, kad uzskatāms, ka darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Piemēram, Darba likuma 74. panta pirmās daļas 6. punkts noteic, ka tas ir gadījums, kad darbinieks, "pamatojoties uz izsaukumu, ierodas izziņas iestādē, prokuratūrā vai tiesā". Šis punkts, ievērojot tajā lietoto terminoloģiju (izziņas iestāde jeb izmeklēšanas iestāde, prokuratūra), ir attiecināms uz kriminālprocesu. Tomēr Darba likumā tiešā tekstā nav noteikts darba devēja pienākums izmaksāt darbiniekam noteikto darba samaksu (ja noteikta laika alga) vai vidējo izpeļņu (ja noteikta akorda alga) gadījumos, kad darbinieks piedalās procesuālajās darbībās kā liecinieks vai cietušais administratīvā pārkāpuma procesā. Šāda precīza regulējuma neesamība var radīt nepamatotu darbinieka tiesību aizskārumu, kā arī apgrūtināt iespēju izveidot efektīvu procesuālo izdevumu segšanas mehānismu. Ievērojot minēto, projektā paredzēts papildināt īpaši norādīto gadījumu skaitu, tiešā tekstā nosakot, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību, ja darbinieks kā liecinieks vai cietušais administratīvā pārkāpuma procesā piedalās procesuālajā darbībā. Jāuzsver, ka minētais precizējums būtībā nemaina darba devēja līdzšinējos pienākumus.  5. Darba likuma **76.pants** jau līdz šim paredz darba devēja pienākumu atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri atbilstoši darba līguma noteikumiem nepieciešami darba veikšanai vai arī radušies ar darba devēja piekrišanu. Ņemot vērā to, ka šobrīd ienāk jaunas nodarbinātības formas, darba devējam ir iespēja vienoties par dažādiem darba veikšanas laikiem un vietu, ir nepieciešami precizējumi arī normatīvajā regulējumā.  Viens no veidiem, kā darbinieks var tikt nodarbināts, ir attālinātais darbs. Pamatprincips, kas ietverts arī Eiropas līmeņa sociālo partneru 2002.gada 16.jūlija 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. Līdz ar to arī, 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,** paredzot, ka gadījumā, ja darbinieks un darba devējs vienojas par attālinātā darba veikšanu, darbinieka izdevumus, kas saistīti ar attālinātā darba veikšanu, pēc vispārīgā principa, kas ietverts Darba likuma 76.panta pirmajā daļā, sedz darba devējs, ja vien abas puses nav vienojušās citādi. Lai darbinieks varētu veikt darbu attālināti, vispirms par to atbilstoši Darba likuma 53.panta pirmajai daļai ir jāvienojas ar darba devēju. Vienlaikus abām darba tiesisko attiecību pusēm ir jāvienojas par to, kādus izdevumus, kas rodas un ir nepieciešami darba veikšanai, darba devējs sedz. Tādejādi darba devējam ir pienākums atlīdzināt tikai tos izdevumus, kas ir objektīvi pamatoti un par kuru segšanu ir panākta vienošanās (Darba likuma 76.panta pirmā daļa). Izdevumu pozīcijas un apjomu puses ietver savā vienošanās, piemēram, puses var vienoties par tādu izdevumu segšanu kā telekomunikācijas pakalpojumi, ja tie tieši saistīti ar darba izpildi. Vienlaikus jautājumus, kas skar attālināto darbu, saistībā ar to radušos izdevumu apmaksu, darba devējs var reglamentēt arī iekšējos normatīvajos aktos. Vienlaikus šajā panta daļā ir sniegta arī definīcija, kas ir attālinātais darbs Darba likuma izpratnē. Attālinātais darbs ir tāds darba izpildes veids, kad darbs, kuru darbinieks varētu veikt uzņēmuma ietvaros, tiek veikts ārpus darba devēja uzņēmuma telpām. Darba devējs var nodrošināt darbinieku, piemēram, ar portatīvo datoru, monitoru u.c. ierīcēm, darba pienākumu izpildei. Komunikācija ar darba devēju tādos gadījumos parast norisinās elektroniski vai telefoniski.  Būtiski ir uzsvērt, ka attiecībā uz nodokļu nomaksu gadījumos, ja darbinieks tiek nodarbināts attālināti, salīdzinot ar patreiz spēkā esošo regulējumu, nekas nemainās. Arī šajā gadījumā ir piemērojami vispārīgie noteikumi.  Papildus jānorāda, ka 2019.gada 3.oktobrī tika pieņemti grozījumi Darba aizsardzības likumā, kuros ietverts detalizētāks regulējums attiecībā uz darba devēja pienākumiem darba aizsardzības jomā gadījumos, kad darbinieks veic attālināto darbu.  6. Vecākiem, kuri audzina bērnus ar invaliditāti un kuru aprūpē ir personas ar invaliditāti pēc pilngadības sasniegšanas, ir zināmas grūtības pilnvērtīgi iesaistīties vai atgriezties darba tirgū, tā kā vecākiem ir jāuzņemas papildus rūpes par šo cilvēku ikdienas aprūpi un veselības stāvokļa uzlabošanu vai vismaz uzturēšanu esošajā līmenī, kā arī jāsniedz atbalsts un palīdzība iekļauties dažādos sociālajos procesos.  Grozījumi paredz, ka turpmāk tiem vecākiem, kuru aprūpē ir viņu pilngadīgie bērni ar ļoti smagu invaliditāti no bērnības, 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.panta otrajā**).  Lai darba devējs varētu pārliecināties par to, ka darbinieka kā vecāka aprūpē ir viņa pilngadīgais bērns ar ļoti smagu invaliditāti no bērnības, darbinieks iesniedz darba devējam Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas pilngadīgajai personai izsniegtu atzinumu par īpašās kopšanas nepieciešamību sakarā ar smagiem funkcionāliem traucējumiem, personas dzimšanas apliecību vai citus dokumentus, kas var kalpot par pietiekamu pierādījumu.  7. 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. Vienlaikus grozījums Darba likuma **134.panta otrajā daļā** paredz, ka darbiniekiem ar invaliditāti ir nosakāms nepilnais darba laiks, ja darbinieks lūdz tā noteikšanu. Objektīvu iemeslu dēļ invaliditāti nereti ir šķērslis, lai darbinieks spētu pilnvērtīgi veikt darbu normālā darba laika ietvaros, tādēļ arī personas ar invaliditāti atsakās no nodarbinātības. Lai veicinātu personu ar invaliditāti iesaisti darba tirgū, šādiem darbiniekiem tiek paredzēta iespēja prasīt nepilnā darba laika noteikšanu.  8. 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.  9.Vienlaikus likums tiek papildināts ar pārejas noteikumu, kas izriet no direktīvas 2018/957. Atbilstoši iepriekš minētās direktīvas 3.panta 3.punktam šo direktīvu piemēro autotransporta nozarē, sākot no dienas, kad piemēro tiesību aktu, ar ko groza Direktīvu 2006/22/EK attiecībā uz kontroles prasībām un paredz konkrētus noteikumus attiecībā uz direktīvu 96/71/EK un direktīvu 2014/67/ES saistībā ar autovadītāju norīkošanu darbā autotransporta nozarē. Līdz ar to ir nepieciešams papildināt arī Darba likuma regulējumu, paredzot, ka līdz brīdim, kamēr tiek pieņemts jaunais regulējums Eiropas Savienības līmenī un tas tiek ieviests nacionālajos normatīvajos aktos, autotransporta jomā būs jāpiemēro šobrīd spēkā esošais Darba likuma regulējums darbinieku nosūtīšanas jomā, nevis šajā likumprojektā ietvertās normas.  Papildinājuma mērķis ir precizēt direktīvas 2018/957 3.panta 3.punktā noteikto uz autopārvadājumu nozari attiecināmo izņēmumu nosakot, ka direktīvu 2018/957 piemēro autotransporta nozarē attiecībā uz transportlīdzekļa apkalpes locekļiem, kas nodrošinātu Darba likuma pārejas noteikuma piemērošanu atbilstoši attiecīgās direktīvas politiskajam mērķim, kas izriet no Direktīvas 2018/957 3.panta 3. punktā ietvertās atsauces uz tiesību akta, ar ko groza direktīvu 2006/22/EK attiecībā uz kontroles prasībām un paredz konkrētus noteikumus attiecībā uz direktīvu 96/71/EK un direktīvu 2014/67/ES saistībā ar autovadītāju norīkošanu darbā autotransporta nozarē, pašreiz publiski pieejamās redakcijas (attiecīgais normatīvais akts regulēs autovadītāju norīkošanu).  Saskaņā ar Ceļu satiksmes likuma 1. panta 23. 1 punktu transportlīdzekļa apkalpes loceklis ir persona, kura vada transportlīdzekli vai atrodas tajā, lai veiktu pasažieru vai kravas komercpārvadājumu vai pašpārvadājumu tās fiziskās vai juridiskās personas uzdevumā, kura to nodarbina. |
| 3. | Projekta izstrādē iesaistītās institūcijas un publiskas personas kapitālsabiedrības | Valsts darba inspekcija, Tieslietu ministrija, Satiksmes ministrija |
| 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, kā arī darbiniekiem, kas kā liecinieki vai cietušie administratīvā pārkāpuma procesā piedalās procesuālajā darbībā.  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 direktīvu 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 direktīvu 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** |
| Likumprojekts šo jomu neskar |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **IV. Tiesību akta projekta ietekme uz spēkā esošo tiesību normu sistēmu** | | |
| 1. | Saistītie tiesību aktu projekti | Nav |
| 2. | Atbildīgā institūcija | Nav |
| 3. | Cita informācija | Ministru kabineta noteikumu projekts "Administratīvā pārkāpuma procesā radušos procesuālo izdevumu segšanas noteikumi" (VSS-268, 28.03.2019. prot. Nr.12 23. §).  Administratīvās atbildības likuma 76. panta trešā daļa paredz, ka Ministru kabinets nosaka apmēru un kārtību, kādā procesuālos izdevumus sedz no valsts un pašvaldības līdzekļiem.  Tieslietu ministrijas izstrādātajā Ministru kabineta noteikumu projektā ir paredzēta kārtība, kādā iestāde darba devējam sedz darbiniekam izmaksājamo darba samaksu par laiku, kurā darbinieks sakarā ar piedalīšanos administratīvā pārkāpuma procesā neveica darbu. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 1.pants (likuma 14.panta 21. un 22. daļa) | Pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 2.punkta a) apakšpunkts | Likumprojekta 1. un 2.pants (likuma 14.panta 25.daļa , 141.panta pirmā daļa) | Pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 2.punkta b) apakšpunkts | Likumprojekta 1.un 2.pants (likuma 14.panta 23. daļa, 141.panta astotā, devītā, desmitā, vienpadsmitā un divpadsmitā daļa) | Pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 2.punkta c) apakšpunkts | Likumprojekta 2.pants (likuma 141.panta devītā daļa, 14.2 panta ceturtā un piektā 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 | Nav jāpārņem, jo jau šobrīd gan Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā, gan arī Darba likumā ir paredzēti administratīvi sodi par pārkāpumiem darba tiesisko attiecību jomā. | Pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2018/957 1.panta 5.punkts | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2018/957 2.pants | Pārejas noteikumu 21.punkts par normu attiecināšanu uz autotransporta nozari | Pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2018/957 3., 4. un 5.pants | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 7.pants | Likumprojekta 2.pants (142.panta trešā 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 2019/1152 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 tīmekļvietnē, bet 2019.gada 23.decembrī - Ministru kabineta tīmekļvietnē. |
| 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.  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 tīmekļvietnē 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 tīmekļvietnē [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)

v\_sk. = 7067