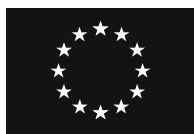


**Informatīvais materiāls
par darba tiesisko
attiecību jautājumiem
“PAR DARBA UN
ATPŪTAS LAIKU”**

**Informatīvais materiāls
par darba tiesisko
attiecību jautājumiem
“Par darba un
atpūtas laiku”**

Rīga – 2006



PROJEKTU LĪDZFINANSĒ EIROPAS SAVIENĪBA

Izdots ESF Nacionālās programmas “Atbalsts kapacitātes stiprināšanai par darba tirgus un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgajās institūcijās, informācijas izplatīšanai un izpratnes paaugstināšanai” projekta “Darba drošības un darba tiesisko attiecību uzraudzības pilnveidošana” VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.4./0001/0006 ietvaros

Materiālus sagatavoja:
KARĪNA PLATĀ

Materiālus koriģēja:
LIGITA ŠĶIRMANTE, Valsts darba inspekcija

Datorsalikums: Jelgavas tipogrāfija
Iespiests: Jelgavas tipogrāfijā

SATURS		
	Ievads	5
I.	Darba laiks	6
	1.1. Normālais darba laiks	6
	1.2. Summētais darba laiks	8
	1.3. Maiņu darbs	9
	1.4. Nepilns darba laiks	11
	1.5. Virsstundu darbs	12
	1.6. Nakts darbs	14
II.	Darba laika uzskaite	15
III.	Atpūtas laiks	16
	3.1. Svētku dienas	16
	3.2. Diennakts atpūta	17
	3.3. Nedēļas atpūta	17
	3.4. Pārtraukumi darbā	18
	3.5. Atvaļinājumi	20
	3.5.1. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums un papildatvaļinājums	20
	3.5.2. Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas	26
	3.5.3. Atvaļinājums bērna tēvam	26
	3.5.4. Bērna kopšanas atvaļinājums	27
	3.5.5. Mācību atvaļinājums	27
Pielikumi		28
Informācijas avoti		28
Noderīgas adreses		29

IEVADS

Katra darbinieka svarīga dzīves sastāvdaļa ir darbā pavadītais laiks.

Taču darba laiks nesaraujami saistīts ar atpūtas laiku. Cilvēka pavadītais laiks gan darbā, gan atpūtā ir vienlīdz svarīgs.

Vispārējās pamatnostādnes attiecībā uz darba un atpūtas laiku noteiktas sekojošos normatīvajos aktos:

- Latvijas Republikas Satversmes 8. nodaļā „Cilvēka pamattiesības” noteiktas ikviena cilvēka tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Kā cilvēka pamattiesības noteiktas arī darbinieka tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu;
- Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā, kuras 24. pantā noteiktas katras valsts pienākums ievērot cilvēka tiesības uz atpūtu un brīvo laiku, ieskaitot tiesības uz saprātīgu darbdienu ierobežojumu un uz apmaksātu periodisku atvaļinājumu;
- Eiropas Sociālā Hartā, kuras 2. pantā „Tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem” noteiktas pamatprasības valstīm: noteikt atbilstīgu darba dienas un darba nedēļas garumu; noteikt oficiāli svinamo dienu apmaksāšanu; noteikt apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vismaz divu nedēļu garumā; strādājošiem profesijās, kas atzītas par dzīvībai un veselībai bīstamām, nodrošināt papildus apmaksātas brīvdienas vai saīsinātu darba laiku; nodrošināt iknedēļas atpūtas periodu, kas iespēju robežās sakrīst ar dienu, kas saskaņā ar attiecīgās valsts vai reģiona tradīcijām vai paražām tiek uzskatītas par atpūtas dienu;
- Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvā 2000/34/EK, ar ko grozīta Padomes direktīva 93/104/EK attiecībā uz darba laika organizēšanas konkrētiem aspektiem;

- SDO 1921. gada konvencijā Nr. 14 „Par iknedēļas atpūtu rūpniecības uzņēmumos”
- SDO 1957. gada konvencijā Nr. 106 „Par iknedēļas atpūtu tirdzniecībā un iestādēs”
- SDO 1970. gada konvencijā Nr. 130 „Par apmaksātu atvaļinājumu” u.c.

Visu iepriekš minēto normatīvo aktu pamatprasības, ņemot vērā Latvijas nodarbinātības aspektus, iestrādāti Darba likumā un tam pakārtoto Ministru kabineta noteikumos.

Darba likums stājās spēkā 2002. gada 01. jūnijā. Tā kā nodarbināšanas sistēmas jautājumi tiek pilnveidoti un tajā notiek izmaiņas, tad kopš likuma stāšanās spēkā, tajā izdarīti vairāki grozījumi: 2002. gada 12. decembra likums „Grozījumi Darba likumā”, 2004. gada 22. janvāra likums „Grozījumi Darba likumā”, 2004. gada 22. aprīļa likums „Grozījumi Darba likumā”, 2005. gada 13. oktobra likums “Grozījumi Darba likumā”.

Lai atvieglotu Darba likuma un citu normatīvo aktu izpratni jautājumos par darba un atpūtas laiku, ESF Nacionālās programmas projekta „Darba drošības un darba tiesisko attiecību uzraudzības pilnveidošana” ietvaros, ir izstrādāts informatīvais materiāls „Par darba un atpūtas laiku”.

Šis informatīvais materiāls adresēts gan darbiniekiem, gan darba devējiem. Tajā atspoguļoti tādi jautājumi, kas nav tieši minēti normatīvajos aktos, bet izriet no tiem. Tā kā normatīvajos aktos noteiktas pamatprasības, bet to piemērošana praksē nav konkrēti atrunāta, tad tas arī ir šī informatīvā materiāla pamatuzdevums. Tajā sniegta informācija un ieteikumi kā darba devējam izprast un labāk piemērot normatīvajos aktos noteiktos nosacījumus attiecībā uz darba un atpūtas laiku. Savukārt, darbiniekiem, iepazīstoties ar šo materiālu, radīsies izpratne par savām tiesībām un darba devēja rīcības pamatojumu. Informatīvais materiāls papildināts ne tikai ar ieteikumiem, bet arī jau praksē piemērojamām labās prakses situācijām.

Piezīme: Iekrāsotajos laukumos iekļauts pilns norādītā Darba likuma (DL) teksts.

1. DARBA LAIKS

Darba laiks –

laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā (DL 130. panta pirmā daļa).

Darba laika pamatnosacījums ir darbinieka pienākums veikt darbu un atrasties darba devēja rīcībā. Darba likumā noteikti darba laika vispārējie noteikumi neatkarīgi no uzņēmuma īpašuma formas un statusa. Lokālajos tiesību aktos darba devējs var noteikt vai puses vienoties par konkrētiem jautājumiem darba laika regulējumā.

1.1. Normālais darba laiks

Darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas (DL 131. panta pirmā daļa).

Darba likums nosaka normālo dienas un nedēļas darba laiku. Darba laiks, kas ir virs noteiktā normālā nedēļas darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu.

Pie normālā dienas darba laika iespējamās nobīdes DL 131. panta otrajā daļā paredzētajā kārtībā:

ja dienas darba laiks kādā no nedēļas darba dienām ir īsāks par normālo dienas darba laiku, citā nedēļas darba dienā normālo dienas darba laiku var pagarināt, bet ne vairāk kā par vienu stundu.

Piemēram, gadījumos:

- kad darbinieks paralēli darbam mācās izglītības iestādes vakara nodaļā.

Tā ir laba iespēja pilnvērtīgi izpildīt darba pienākumus, kā arī darba dēļ nekavēt studijas.

- kad uzņēmumā pastāv iespēja noteikt īsāku darba dienas laiku pēdējā nedēļas darba dienā: piektdienā – 7 stundas, bet pagarinot pārējo darba dienu darba laiku par 15 minūtēm, – pirmdien, otrdien, trešdien un ceturtdien – 8,15 stundas.

Darbinieki atzinīgi novērtē iespēju nedēļas pēdējā darba dienā beigt darbu par vienu stundu ātrāk, šo laiku izdalot vienlīdzīgi pa pārējām darba nedēļas darba dienām.

Visos gadījumos, kad puses izmanto minēto likuma nosacījumu, jāņem vērā arī ierobežojums – dienas darba laiku var pagarināt ne vairāk kā par vienu stundu.

Darba devēja pienākums ir noteikt katras darba dienas sākumu un beigas, kā arī pārtraukumus. Saskaņā ar Darba likuma 55. panta otrās daļas pirmo punktu, šī informācija jāatspoguļo darba kārtības noteikumos. Ieteicams tajos atrunāt arī kārtību un iespējas pēc darbinieka lūguma grozīt darba dienas garumu. Tādējādi, darbiniekam būtu savlaicīga informācija par šādu iespēju un tās piemērošanas kārtību, kā arī darba devēja rīcība atbilstu likumā noteiktajam vienlīdzīgas attieksmes principam.

DL 131. panta trešajā daļā noteikta darbinieku kategorija, kurai nosakāms normālais saīsinātais darba laiks –

35 stundas nedēļā un ne vairāk par 7 stundām dienā. Šī darbinieku kategorija ir darbinieki, kuri pakļauti īpašam riskam un viņi ir nodarbināti šajā darbā ne mazāk kā 50 procentus no normālā dienas vai nedēļas darba laika.

Tātad, ja šie darbinieki ir nodarbināti ne mazāk kā 4 stundas dienā vai 20 stundas nedēļā. Lai piemērotu minēto likuma nosacījumu, darba devējam jāveic darba vietu novērtēšana atbilstoši Darba aizsardzības likuma un tam pakārtoto Ministru kabineta noteikumu prasībām. Viņam ir pienākums dokumentēt darba vides risku novērtēšanas rezultātus. Pamatojoties uz šiem rezultātiem, darba devējs sastāda to profesiju (amatu) sarakstu, kurās nodarbinātie tiek pakļauti īpašiem riskiem. Nākamais solis, kas jāveic darba devējam, – darba kārtības noteikumos jānosaka darba laika sākums, beigas un pārtraukumi, atbilstoši normālajam saīsinātajam darba laikam – 35 stundām nedēļā un septiņām stundām dienā.

Personas līdz 18 gadu vecumam darba tiesiskajās attiecībās tiek iedalītas bērnos un pusaudžos.

Bērns ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību

(DL 37. panta pirmā daļa).

Pusaudzis ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu

(DL 37. panta ceturtā daļa).

Personām līdz 18 gadu vecumam noteikts konkrēts darba dienu skaits nedēļā:

- **piecu dienu darba nedēļa**

(DL 132. panta pirmā daļa).

Personas līdz 18 gadu vecumam nevar pakļaut sešu dienu darba nedēļai, bet tikai piecu dienu darba nedēļai. Savukārt, par labākiem darba apstākļiem nekā noteikti likumā, puses var vienoties, – *piemēram, par triju vai četrpadsmit dienu darba nedēļu.*

- **mācībās un darbā pavadītais laiks saskaitāms kopā un nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā** (DL 132. panta ceturtā daļa).

Pirms darba devējs pieņem darbā personu, kas jaunāka par 18 gadiem, jānoskaidro vai šī persona neiegūst izglītību, – pamatizglītību, vidējo izglītību vai profesionālo izglītību. Ja persona iegūst izglītību, tad darba devējam jābūt gatavam nodarbināt personu tikai tik stundas, cik atliek pēc mācībās pavadītā laika, bet, lai kopējais stundu skaits nepārsniegtu septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā. Savukārt, pašam pretendētājam arī ir pienākums, – informēt darba devēju par attiecīgās izglītības iegūšanu papildus iespējamai nodarbināšanai.

- **darba laiks summējams, ja personas strādā pie vairākiem darba devējiem**

(DL 132. panta piektā daļa).

Tāpat kā iepriekšējā punktā, darba devējam, pirms viņš pieņem darbā personu, kura jaunāka par 18 gadiem, jānoskaidro vai viņa netiek nodarbināta jau pie cita darba devēja. Šādā gadījumā, – pie visiem darba devējiem nostrādātais darba laiks summējams, un tas nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā. Arī potenciālajam darbiniekam

ir pienākums – informēt darba devēju par pastāvošajām darba tiesiskajām attiecībām ar citiem darba devējiem.

Papildus iepriekš minētajiem ierobežojumiem, likums nosaka arī ierobežotu darba stundu skaitu:

bērniem:

- – **līdz 2 stundām dienā un 10 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts mācību gada laikā** (DL 132. panta otrās daļas 1. punkts).

Darba devēja pienākums ir noskaidrot, bet pretendētājam – informēt darba devēju par mācību stundu plānu. Bērna nodarbināšana pieļaujama tikai pēc mācībām, t.i., mācības ir prioritāras salīdzinājumā ar darbu.

- – **līdz 4 stundām dienā un 20 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts no mācībām brīvā laikā, – kad izglītības iestādē ir brīvlaiks** (DL 132. panta otrās daļas 2. punkts).

Laika periodā, kad mācību iestādē ir brīvlaiks, bērna nodarbināšanas iespējamais stundu skaits palielinās – no 2 stundām līdz 4 stundām dienā un no 10 līdz 20 stundām nedēļā.

pusaudžiem

- – **līdz 7 stundām dienā un 35 stundām nedēļā** (132. panta trešā daļa).

Atšķirībā no bērna nodarbināšanas, pusaudža nodarbināšana netiek iedalīta mācību gada periodā un no mācībām brīvā laikā. Taču arī šajā gadījumā, prioritāras pusaudzim ir mācības. Tāpēc darba devējam pirms pusaudža nodarbināšanas jānoskaidro vai viņš turpina mācības, un kāds ir mācībās pavadītais laiks. Pašam pusaudzim ir pienākums informēt nākamo darba devēju par izglītības iegūšanu un mācībās pavadīto laiku.

Lai darba devējs būtu drošs par bērna un pusaudža sniegtās informācijas atbilstību īstenībai, viņš, pirms darba tiesisko attiecību nodibināšanas, ir tiesīgs pieprasīt dokumentālu pierādījumu, t.i., izziņu no skolas, kurā būtu norādīts plānotais mācību laiks.

1.2. Summētais darba laiks

Ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajai darbinieku kategorijai noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka summēto darba laiku (DL 140. panta pirmā daļa).

Darba likums nosaka normālo dienas darba laiku – astoņas stundas dienā un 40 stundas nedēļā. Taču, ne visos uzņēmumos iespējams darbiniekus nodarbināt atbilstoši šiem nosacījumiem. *Piemēram, ražojošos uzņēmumos, pakalpojumus un dažādos palīdzību sniedošos uzņēmumos ir nepieciešamība pēc cita darbinieku nodarbināšanas laika, – atbilstoši summētam darba laikam. Jāatzīmē, ka parasti šajos uzņēmumos ne visi tā darbinieki tiek pakļauti summētam darba laikam, bet gan tikai tie, kuriem nav iespējams ievērot normālo dienas vai nedēļas darba laiku. Piemēram, nepamatoti būtu pakļaut summētam darba laikam uzņēmuma grāmatvedi, personāla inspektoru, juristu vai citus administratīvā darba veicējus, jo šīs darbinieku kategorijas ir iespējams nodarbināt atbilstoši normalajam darba laikam.*

Ja uzņēmumā pastāv dalītā darbinieku nodarbināšana, tad darba devēja pienākums ir darba kārtības noteikumos noteikt: kuras profesijas (amata) darbinieki pakļauti normālajam darba laikam un, kuri – summētam darba laikam.

Minētais Darba likuma pants nosaka, ka darba devējs var noteikt summēto darba laiku uzņēmumā pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Saskaņā ar Darba likuma 10. panta pirmo daļu, darbinieku pārstāvji ir darbinieku arodbiedrība un darbinieku pilnvaroti pārstāvji. Tāpēc, ja darbinieki vēlas aktīvi piedalīties uzņēmuma darbībā un pārstāvēt savas tiesības, jāatceras, ka pamatā tas iespējams ar darbinieku pārstāvju starpniecību.

Summētais darba laiks nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā un 160 stundas četru nedēļu periodā, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts citādi (DL 140. panta otrā daļa).

Normālais nedēļas darba laiks ir 40 stundas nedēļā, bet, ja noteikts summētais darba laiks, likums pieļauj nedēļas darba stundu skaitu – 56. Tomēr šāds stundu

skaitis nav pieļaujams katru nedēļu, jo likumā noteikts ierobežots stundu skaits četru nedēļu periodā – 160 stundas. Līdz ar to, ja darba devējs nodarbina darbinieku kādā nedēļā pieļaujamās maksimālās stundas – 56, tad attiecīgi citās nedēļās (četrus nedēļu periodā) darbinieks nodarbināms mazākā stundu skaitā, lai kopējais stundu skaits četru nedēļu periodā nepārsniegtu 160 stundas. Ja tomēr minētajā periodā stundu skaits pārsniedz 160, tad tās ir virsstundas un, saskaņā ar DL 68. panta pirmo daļu,

darbiniekam jāsaņem piemaksa ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, – ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Darba likuma 140. panta otrajā daļā ir piebilde, „ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi”. Piebilde ir attiecināma uz uzskaites periodu. Darba devējs un darbinieks, darba līguma ietvaros, vai darba devējs un darbinieku pārstāvji, darba koplīguma ietvaros, var vienoties par citu darba laika uzskaites periodu. Ja puses nevienojas, tad jāievēro likumā noteikto periodu – četras nedēļas. Likumā noteiktais darba laika uzskaites periods dažkārt ir aprūtināts no darba grafika sastādīšanas un grāmatvedības aprēķinu veikšanas viedokļa. Tāpēc darba devējs var izmantot likumā paredzēto iespēju, – par citu uzskaites periodu vienoties vienā no noteiktajiem dokumentiem: darba līgumā vai darba koplīgumā.

Ja vienošanās ir darba koplīguma ietvaros, tad darba līgumos jāatspoguļo šī informācija, *piemēram: „Darbiniekam tiek noteikts summētais darba laiks, uzskaites periods noteikts darba koplīgumā”.*

Ja vienošanās ir darba līguma ietvaros, tad pašā darba līgumā jānorāda uzskaites perioda ilgums, *piemēram: „Darbiniekam tiek noteikts summētais darba laiks ar uzskaites periodu divi mēneši”.*

Darba devējam ērtāk un vienkāršāk darba laika uzskaites periodu paredzēt darba koplīgumā, jo, ja tas tiek mainīts, tad darbinieki jāiepazīstina ar darba koplīgumu, bet nav jāgroza katra darbinieka darba līgums. Savukārt, ja darba laika uzskaites periods noteikts katra darbinieka darba līgumā, tad, pie šī

perioda izmaiņām, darba devēja pienākums ir veikt grozījumus katra darbinieka darba līgumā.

Biežāk praksē piemērojami darba laika uzskaites periodi ir viens, divi vai trīs mēneši. Šajos gadījumos darbinieka nostrādātās darba stundas jāuzskaita nevis atbilstoši likumam – četru nedēļu periodā, bet gan noteiktajā uzskaites periodā. Ja darbinieks veic darbu virs uzskaites periodā noteiktā darba laika, tas uzskatāms par virsstundu darbu un darbinieks saņem likumā noteikto piemaksu par virsstundu darbu.

Tiesību akti, kuros var noteikt uzskaites periodu, kas būs atšķirīgs no likumā noteiktā, ir konkrēti nosaukti, – darba koplīgums vai darba līgums. Līdz ar to, darba devējs nevar noteikt darba laika uzskaites periodu, *piemēram, darba kārtības noteikumos.*

Ja ir noteikts summētais darba laiks, atpūtas laiku darbiniekam piešķir saskaņā ar darba grafiku (DL 140. panta ceturtnā daļa).

Ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks, darba devējam nav iespējams darba kārtības noteikumos noteikt konstantu darba laika sākumu un beigas, jo ikvienam darbiniekam darba laika sākums un beigas katrā paredzētā darba dienā var būt atšķirīgs. Līdz ar to, arī likumā paredzētos pārtraukumus atpūtai un ēšanai, nav iespējams paredzēt konstantus, bet tie būs atkarīgi no konkrētajā dienā noteiktā darba laika sākuma. Savukārt, darba kārtības noteikumos jānorāda uz darba grafiku un tajā atspoguļojamo informāciju, lai darbinieks zinātu, ka, iepazīstoties ar darba grafiku, jāpievērš uzmanība arī tajā norādītajiem pārtraukumiem.

Likums burtiski nenosaka darba devēja pienākumu – darba grafiku sastādīt vienu mēnesi pirms tas stāsies spēkā. Praksē tas rada problēmas: darbiniekus neapmierina, ka ar darba grafikiem viņi tiek iepazīstināti īsi (dienu, divas) pirms to stāšanās spēkā, darba devējiem – ne vienmēr ilgākā laika periodā uz priekšu iespējams paredzēt darbinieku nodarbināšanas kārtību. Līdz ar to, pusēm jārod kompromiss: darba devējam, pēc iespējas, ņemt vērā darbinieku vēlmes un darbiniekiem, pēc iespējas, būt elastīgākiem un izprast darba devēja iespējas.

Minēto jautājumu var risināt kādā no lokālajiem tiesību aktiem – darba koplīgumā vai darba kārtības

noteikumos. Tāpat, attiecībā uz darba grafiku, likums tieši nav noteicis darba devējam pienākumu, – ar to iepazīstināt darbiniekus. Taču darba devējs nevarēs prasīt no darbinieka ierašanos darbā, saskaņā ar darba grafikā noteikto laiku, ja darbinieks ar to nebūs iepazīstināts. Likumā nav noteikts arī iepazīstināšanas veids. Ņemot vērā, ka, stājoties spēkā Darba likumam, pierādījuma pienākums pamatā uzlikts darba devējam, ieteicams piemērot tādu iepazīstināšanas veidu, kas kalpos darba devējam kā pierādījums, t.i., darbinieks ar savu parakstu apliecina, ka viņam ir zināms darba grafiks un tajā paredzētie pārtraukumi.

1.2. Maiņu darbs

Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka maiņu darbu. Šādos gadījumos maiņas ilgums nedrīkst pārsniegt attiecīgajai darbinieku kategorijai noteikto normālo dienas darba laiku (DL 139. panta pirmā daļa).

Darba likums paredz iespēju darbu organizēt saskaņā ar maiņu darbu. Darba devēja pienākums ir noteikt kā diena tiek sadalīta darba maiņās. *Piemēram, pie nepārtraukta darba režīma, darba devējs var noteikt, ka uzņēmumā tiek ieviests maiņu darbs, kas tiek organizēts trijās maiņās. Tas nozīmē, ka diennakts (24 stundas) tiek sadalītas trijās maiņās. Darba kārtības noteikumos tiek atrunāts katras maiņas sākums un beigas, kā arī pārtraukumi atpūtai un ēšanai katrā maiņā.*

Maiņas tiek noteiktas konstantas un katras maiņas sākums un beigas ir nemainīgas. Biežāk piemērojami termini maiņu nosaukumiem ir pirmā vai rīta maiņa, otrā vai dienas maiņa un trešā vai nakts maiņa.

Minētā panta daļā noteikts arī maiņas ilgums un tas piesaistīts pie Darba likuma 131. panta pirmajā un trešajā daļā paredzētajiem normālajiem darba dienas ilgumiem: astoņas stundas, bet, ja darbinieks pakļauts īpašam riskam – septiņas stundas.

Darba likums nosaka, ka

aizliegts norīkot darbinieku divās maiņās pēc kārtas (DL 139. panta otrā daļa).

Tas nozīmē, ka darba devējs, sastādot maiņu grafiku, nav tiesīgs paredzēt darbinieku nodarbināt divās maiņās pēc kārtas. Aizliegums noteikts likumā, tāpēc nebūs spēkā pušu vienošanās par darbinieka nodarbināšanu divās maiņās pēc kārtas. Šāda vienošanās, saskaņā ar Darba likuma 6. panta pirmo daļu, pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Viena maiņa nomaina otru laikā, kāds noteikts maiņu grafikā (DL 139. panta trešā daļa).

Vienas maiņas darbinieki nomaina viens otru pienākumu pildīšanā, saskaņā ar maiņu grafikā paredzēto laiku un kārtību.

Ja noteiktajā laikā maiņa netiek nomainīta, darbiniekam, kurš nav nomainīts, ir pienākums turpināt darbu, ja darba pārtraukšana nav pieļaujama. Par darba turpināšanu darbinieks nekavējoties paziņo darba devējam (DL 139. panta trešā daļa).

Darba kārtības noteikumos var noteikt, vai situācijās, kad darbinieks uz savu darba maiņu nav ieradies, – darbinieks, kas strādājis iepriekšējā maiņā, var atstāt darba vietu vai viņam jāturpina veikt darba pienākumi. Tas saistīts ar katra uzņēmuma darbību – vai pastāv iespēja pārtraukt darbu, vai tomēr darba pārtraukšana nelabvēlīgi ietekmēs uzņēmuma darbību. Pamatojot nepieciešamību, darba devējs var noteikt, ka darbinieks nevar atstāt savu darba vietu un viņam jāturpina pildīt pienākumi arī pēc nostrādātās maiņas. Šāda darba turpināšana nav uzskatāma par likuma pārkāpumu attiecībā uz nosacījumu, ka darbinieku nevar nodarbināt divās darba maiņās pēc kārtas. Tā būs iepriekš neparedzēta, ārkārtas situācija. Nodarbināšana divās darba maiņās pēc kārtas aizliegta, to iepriekš plānojot un paredzot maiņu grafikā.

Darba kārtības noteikumos jāparedz kārtība un veids, kādā darbinieks var paziņot darba devējam, ka viņš turpina veikt pienākumus arī pēc savas, – grafikā paredzētās darba maiņas. Darba devējam arī jānodrošina iespēja paziņot, t.i., nevis tikai darba kārtības noteikumos paredzēt, ka darbiniekam tas jādara, bet arī radīt apstākļus, lai darbiniekam ir reālas iespējas to izpildīt.

Ieteicams darba kārtības noteikumos noteikt, ka

darbinieks, kurš, kādu apstākļu dēļ, neierodas darbā uz savu darba maiņu, par to savlaicīgi paziņo darba devējam (darba devēja pilnvarotai personai). Līdz ar to, darba devējs vienlaicīgi būs informēts par nepieciešamību darbiniekam turpināt darbu. Strādājot divās darba maiņās pēc kārtas, darbinieka darba kvalitāte var kristies, kā arī pastāv lielāka nelaimes gadījuma darbā varbūtība. Tāpēc darba devējam jārūpējas, lai darbinieks, nepārtraucot darbu, tomēr, pēc iespējas, īsākā laika periodā tiktu nomainīts ar citu darbinieku. Tas ir, – darbinieks nenostādā pilnu otru maiņu, bet tikai laika periodu līdz viņu nomaina cits darbinieks.

Laiks, kuru darbinieks nostrādājis pēc maiņas beigām, uzskatāms par virsstundu darbu

(DL 139. panta trešā daļa).

Darba turpināšana otrā maiņā pēc kārtas uzskatāma par steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanu noteiktā laikā, kas paredzēta DL 136. panta trešās daļas 3. punktā. Līdz ar to, šis darbs uzskatāms par virsstundu darbu, taču tam nav nepieciešama darbinieka piekrišana. Savukārt, apmaksā jāveic saskaņā ar DL 68. panta pirmo daļu:

darbinieks saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, – ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Pāreja no vienas maiņas uz otru organizējama maiņu grafikā noteiktajā kārtībā, bet ne retāk kā ik pēc nedēļas (DL 139. panta ceturtnā daļa).

Minētais likuma nosacījums izprotams, – ka darbinieku vienā maiņā, piemēram, pirmajā (rīta) maiņā var nodarbināt ne vairāk kā nedēļu pēc kārtas. Nākamajā nedēļā darbinieks nodarbināms citā – otrajā (dienas) vai trešajā (nakts) maiņā. Praksē visbiežāk darbs tiek plānots tā, lai darbinieks tiktu nodarbināts visās maiņās: vienu nedēļu – pirmajā (rīta), nākamo nedēļu – otrajā (dienas), vēl nākamo nedēļu – trešajā (nakts). Taču, pie darbinieka nodarbināšanas trešajā (nakts) maiņā, jāņem vērā Darba likumā noteiktie ierobežojumi:

- ***aizliegts nodarbināt nakts laikā personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem,***

grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, ja ir ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai (DL 138. panta sestā daļa),

- **darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, nodarbināt nakts laikā atļauts tikai ar viņa piekrišanu** (DL 138. panta septītā daļa).

Darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbiniekus ar maiņu grafikiem ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms to stāšanās spēkā (DL 139. panta piektā daļa).

Likumā noteikts konkrēts termiņš darbinieka iepazīstināšanai ar maiņu grafiku, – ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms tā stāšanās spēkā. Jāņem vērā, ka tas ir pamata grafiks. Dažādu apstākļu dēļ, darba devējam tas jāgroza, un darbinieki ar šiem grozījumiem tiek iepazīstināti, dažkārt, īsu laika periodu pirms tā stāšanās spēkā. *Piemēram, darbinieka darbnespējas vai citu, iepriekš neparedzētu, apstākļu dēļ.* Tāpēc darbiniekiem jābūt elastīgiem un izprotošiem šādos gadījumos, un nav pamatota darbinieku atsaukšanās uz pamata grafiku kā konstantu un nemainīgu.

Tā kā Darba likumā nav noteikts darbinieku iepazīstināšanas veids ar maiņu grafikiem, tad tas jāizlemj pašam darba devējam. Taču, lai nerastos pārpratumi, kā arī, lai darba devējam strīdus gadījumos būtu pierādījumi, labākais veids ir – darbinieks iepazīšanos ar maiņu grafiku apliecina ar savu parakstu.

1.4. Nepilns darba laiks

Darba likuma 134. panta pirmā daļa nosaka, ka

darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par nepilna darba laika noteikšanu, kas ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku.

Nepilna darba laika noteikšana iespējama, pusēm vienojoties. Ja darba devējam nepieciešams darbinieks, kura darba laiks paredzēts nepilns, tad viņam, pirms darba līguma noslēgšanas, pretendents par to jāinformē.

Ar nepilnu darba laiku saprotams darba laiks, kas ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku, t.i., īsāks par astoņām stundām dienā vai 40 stundām nedēļā.

Darba likumā noteikta darbinieku kategorija, kurai ir tiesības pieprasīt nepilnu darba laiku un darba devējs nav tiesīgs atteikt:

- **grūtniece,**
- **sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā,**
- **darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 16 gadu vecumam** (DL 134. panta otrā daļa).

Ja nepilnu darba laiku pieprasa grūtniece, darba devējs ir tiesīgs prasīt dokumentālu pierādījumu, t.i., ārsta izziņu par grūtniecības faktu. Tāpat darba devējs ir tiesīgs prasīt pamatojumu, – ārsta izziņu, sievietei, kura baro bērnu ar krūti, un tas ilgst ilgāk kā vienu gadu pēc dzemdībām, gadījumā, ja sieviete pieprasa viņai noteikt nepilnu darba laiku.

Nepilnu darba laiku var pieprasīt ikkatrs darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 16 gadu vecumam. Termins „darbinieks” nozīmē, ka šādu pieprasījumu var izteikt gan bērna tēvs, gan bērna māte. Turklāt nav nozīmes vai bērna vecāki strādā pie dažādiem darba devējiem vai pie viena. Ja bērna vecāki strādā pie viena darba devēja, arī tad viņiem katram ir tiesības pieprasīt nepilnu darba laiku, bet darba devējs nav tiesīgs atteikt.

Darba likums nenosaka nepilna darba laika konkrētu stundu skaitu. Tā kā normālais darba laiks ir astoņas stundas dienā un 40 stundas nedēļā, tad par nepilnu darba laiku uzskatāms stundu skaits, kas ir īsāks par normālo. Konkrētu stundu skaitu nosaka darbinieks, kuram ir tiesības pieprasīt nepilnu darba laiku. Darba devēja pienākums ir noformēt atbilstošus grozījumus darbinieka darba līgumā.

Darbiniekam jāņem vērā, ka pie šāda pieprasījuma izteikšanas, tas ietekmēs arī darbinieka darba samaksas lielumu: darbinieka darba samaksas lielums būs atkarīgs no darba stundu skaita.

Ja darbinieks pieprasījis vai puses vienojušās par nepilnu darba laiku, tas nemaina un nesamazina normatīvajos aktos noteikto noteikumu attiecināšanu gan darba, gan darba aizsardzības jomā. Neatkarīgi no noteiktā darba stundu skaita konkrētajam darbiniekam, uz viņu

attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku (DL 134. panta trešā daļa).

Piemēram, visbiežāk jautājumi par darbiniekiem, kuriem noteikts nepilns darba laiks, saistīti ar ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu: vai šiem darbiniekiem arī jāpiešķir Darba likumā noteiktais atvaļinājums pilnā apmērā – četras kalendāra nedēļas, neieskaitot svētku dienas? Pamatojoties uz iepriekš minēto, arī darbiniekiem, kuri nodarbināti nepilnu darba laiku, piešķirams ikgadējais apmaksātais atvaļinājums atbilstoši Darba likuma 149. panta pirmā daļā noteiktajam ilgumam, – četrām kalendāra nedēļām, neieskaitot svētku dienas.

Darbinieku nodarbināšanā, pirms valstī noteiktām svētku dienām, jāievēro Darba likuma 135. panta nosacījums par darba dienas saīsināšanu par vienu stundu. Lokālajos tiesību aktos puses var vienoties arī par citu, – īsāku laiku, t.i., paredzēt darbiniekiem labākus apstākļus un pirmssvētku dienu saīsināt nevis par vienu stundu, atbilstoši likumam, bet gan, piemēram, par divām vai trim stundām.

Praksē neskaidrības rodas gadījumos, kad, ar Ministru kabineta rīkojumu, pirmssvētku dienas tiek pārceltas, – kuras dienas ir uzskatāmas par pirmssvētku un līdz ar to saīsināmas? *Piemēram, ja svētku diena iekrīt otrdienā, bet pirmdiena, kas ir pirmssvētku diena un tāpēc būtu saīsināma, pārcelta uz iepriekšējo sestdienu. Šādā gadījumā jāņem vērā, ka pārceltā diena nezaudē ar likumu noteiktās tiesības un pienākumus, – darba laiks saīsināms ne mazāk kā par vienu stundu. Līdz ar to, lai gan starp pēdējo darba dienu (sestdienu) un svētku dienu (otrdienu) starpā ir vēl citas dienas, tomēr sestdienā darbinieku darba laiks saīsināms ne mazāk kā par vienu stundu. Savukārt, ja svētku diena iekrīt svētdienā, bet pēdējā darba diena pirms šīs svētku dienas ir piektdiena, tad šī darba diena nav saīsināma par vienu stundu, jo starp pēdējo*

darba dienu pirms svētku dienas un pašu svētku dienu starpā ir vēl viena diena (sestdiena).

Likums ir noteicis darbiniekam labvēlīgākus apstākļus pirmssvētku dienā, saīsinot darba stundu skaitu, taču tas neietekmē darbiniekam noteikto darba samaksu.

Latvijā esošās svētku dienas noteiktas 1990. gada speciālā likuma „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām” 1. pantā.

Minētajā likumā noteiktas arī atceres un atzīmējamās dienas, taču uz tām neattiecas Darba likuma 135. panta nosacījums par saīsināto darba dienu pirms svētku dienas.

1.5. Virsstundu darbs

Virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika (DL 136. panta pirmā daļa).

Saskaņā ar Darba likuma 131. panta pirmo daļu, normālais darba laiks ir astoņas stundas dienā un 40 stundas nedēļā. Darba laiks, kas pārsniedz minētās stundas, ir virsstundas. Ja darbiniekam noteikts normālais saīsinātais darba laiks septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā, tad darba laiks, kas pārsniegs šīs stundas, uzskatāms par virsstundu darbu.

Darba likumā noteiktās virsstundas iedalāmas divos veidos:

- virsstundu darbs, kura veikšanai nav nepieciešama darbinieka piekrišana,
- virsstundu darbs, kura veikšanai nepieciešama darbinieka rakstveida piekrišana.

Darbinieka nodarbināšana virsstundu darbā bez darbinieka rakstveida piekrišanas iespējama tikai likumā paredzētos gadījumos:

- **ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības,**
- **lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā,**

- **steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā** (DL 136. panta trešā daļa).

Darba likumā dotais uzskaitījums ir izsmeļošs un darba devējs nav tiesīgs noteikt citus gadījumus, kad darbinieks nodarbināms virsstundu darbā bez viņa rakstveida piekrišanas.

Tā kā praksē parādījās jautājums vai likumā noteiktā norma nav izprotama kā piespiedu darbs, savu atzinumu šajā jautājumā sniedza arī Satversmes tiesa. Tiesa atzinusi minētā panta atbilstību Satversmei, norādot, ka uzskaitījums ir uzskatāms par izņēmuma gadījumiem, bet nevis ikdienas praksi. Turklāt šis darbu apjoms ir limitēts un darbiniekam tiek garantēta apmaksā.

Bez minētajiem likuma nosacījumiem darbinieku aizsardzībai, Darba likuma 136. panta ceturtajā daļā noteikts papildus ierobežojums, kas attiecināms uz darba devēja pienākumu:

Ja šā panta trešajā daļā minētajos gadījumos virsstundu darbs turpinās ilgāk par sešām dienām pēc kārtas, darba devējam ir nepieciešama Valsts darba inspekcijas atļauja turpmākajam virsstundu darbam, izņemot gadījumus, kad līdzīgu darbu atkārtošāns nav paredzama.

Ar šo likuma nosacījumu, darbinieka nodarbināšanā virsstundu darbā, tiek iesaistīta valsts uzraudzības un kontroles institūcija, – Valsts darba inspekcija. Jāievēro, ka likums nenosaka pie kāda virsstundu skaita nodarbinot darbinieku sešas dienas pēc kārtas virsstundu darbā, darba devējam jāgriežas Valsts darba inspekcijā pēc atļaujas to turpināšanai. Likums gan paredz arī šajā nosacījumā izņēmumu, – nav nepieciešama Valsts darba inspekcijas atļauja, ja virsstundu darba atkārtošāns nav paredzama. Taču tas nenozīmē, ka darba devēji regulāri varētu pamatot darbinieku nodarbināšanu virsstundu darbā, atrunājoties, ka virsstundu darbs netika paredzēts un plānots.

Visos pārējos gadījumos, kad pastāv nepieciešamība darbinieku nodarbināt virsstundu darbā, nepieciešama darbinieka rakstveida piekrišana. Turklāt šādi rakstveida piekrišanai jāizpaužas pirms darba devējs

ir izdevis rīkojumu par darbinieka nodarbināšanu virsstundu darbā.

Neatkarīgi no tā vai darbinieks bijis nodarbināts virsstundu darbā ar vai bez viņa piekrišanas, darba devēja pienākums ir veikt virsstundu darba uzskaiti un apmaksu. Saskaņā ar Darba likuma 68. panta pirmo daļu,

darbinieks, kas veic virsstundu darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, – ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Minētā panta otrajā daļā noteikts, ka tādos lokālajos tiesību aktos kā darba līgums vai darba koplīgums, piemaksu par virsstundu darbu var noteikt lielāku nekā to nosaka likums.

Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā (DL 136. panta piektā daļa).

Darba likums nosaka maksimālo virsstundu skaitu, kurā darbinieks var tikt nodarbināts noteiktā laika periodā. Minētais stundu skaits attiecas gan uz gadījumiem, kad darba devējs ir tiesīgs darbinieku nodarbināt virsstundu darbā tikai ar darbinieka rakstveida piekrišanu, gan arī gadījumos, kad darba devējs ir tiesīgs to darīt bez darbinieka rakstveida piekrišanas.

Likums ierobežo virsstundu skaitu attiecībā uz vienu periodu – četriem mēnešiem, nenosakot ierobežojumus, piemēram, mēnesim, trim vai gadam. Lai noteiktu cik virsstundas pieļaujamas citos laika posmos, darba devējam jāveic aprēķins, izejot no likumā noteiktā nosacījuma, – 144 stundas četru mēnešu periodā. Piemēram, gada laikā maksimālais pieļaujama virsstundu skaits ir $144 \cdot 3 = 432$ stundas.

Attiecībā uz konkrētām darbinieku kategorijām, likums nosaka aizliegumu nodarbināt virsstundu darbā. Tās ir:

- **personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem,**

- **grūtnieces,**
- **sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā** (DL 136. panta sestā daļa).

Minētajos gadījumos darba devēja pienākums ir izpildīt likuma nosacījumu, tas nozīmē, ka pat tad, kad minēto kategoriju darbinieki neiebilst nodarbināšanai virsstundu darbā, tas nav pieļaujams, jo likumam ir augstāks spēks.

Par faktu, ka sieviete ir grūtniece vai, ka viņa baro bērnu ar krūti laika periodā, kas ir ilgāks par vienu gadu pēc bērna dzimšanas, jāinformē darba devējs pašai sievietei. Darba devējs ir tiesīgs prasīt arī dokumentālu apliecinājumu – ārsta izziņu.

1.6. Nakts darbs

Nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas. Ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22 līdz 6. Attiecībā uz bērniem nakts laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no pulksten 20 līdz 6 (DL 138.panta pirmā daļa).

Nakts laiks likumā noteikts no pulksten 22 vakarā līdz pulksten 6 rītā. Taču likumā noteiktā nakts darba apmaksa un citi paredzētie atvieglojumi attiecas uz darbinieku tikai tad, ja darbinieks veic darbu nakts laikā vairāk par divām stundām.

Piemēram, darbinieks, kas veic darbu līdz pulksten 24 vakarā, piemaksu par nakts darbu nesaņem, jo nakts darbs šajā laikā nepārsniedz divas stundas. Tas pats attiecas uz darbinieku, kas darbu uzsāk pulksten 4 no rīta, – nakts darbs nepārsniedz divas stundas nakts laikā.

Atšķirīgs nakts laiks darba tiesiskajās attiecībās noteikts bērniem – no pulksten 20 līdz 6.

Ja bērns veic darbu pēc mācībām, viņa darba laikam ir jābeidzas līdz pulksten 20, jo nakts laikā bērnus nodarbināt ir aizliegts.

Darba likumā noteikta īpaša darbinieku kategorija – nakts darbinieki.

Nakts darbinieks ir darbinieks, kurš parasti veic nakts darbu saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz 50 dienas kalendāra gadā

(DL 138. panta otrā daļa).

Nakts darbiniekam likumā noteikti vairāki atvieglojumi un iespējas:

- **normālais dienas darba laiks saīsināms par vienu stundu** (DL 138. panta trešā daļa).

Taču šo nosacījumu nepiemēro:

- ja darbiniekam jau ir noteikts saīsinātais normālais darba laiks,
- ja noteikt saīsināto darba laiku nav iespējams uzņēmuma darbības īpatnību dēļ.

Līdz ar to, ja darba devējs nepiemēro nakts darbiniekam darba laika saīsināšanu par vienu stundu, tam jābūt pamatotam ar vienu no iepriekš minētajiem nosacījumiem.

- **nakts darbiniekam ir tiesības veikt veselības pārbaudi, pirms viņš tiek nodarbināts nakts darbā, kā arī tiesības veikt turpmākas regulāras veselības pārbaudes ne retāk kā reizi divos gados, bet darbiniekam, kurš sasniedzis 50 gadu vecumu, – ne retāk kā reizi gadā** (DL 138. panta ceturtnā daļa).

Minētais likuma nosacījums ir darbinieka tiesības, bet nevis pienākums, t.i., ja nakts darbinieks neizsaka vēlmi veikt veselības pārbaudi, darba devējam nav pienākums viņu nosūtīt uz to. Taču, ja nakts darbinieks izsaka šādu vēlmi, darba devēja pienākums ir segt izdevumus. Likumā paredzētā iespēja nakts darbiniekam veikt veselības pārbaudi neaizstāj Darba aizsardzības likumā un tam pakārtotajos normatīvajos aktos noteikto obligāto veselības pārbaudi.

Darba likumā paredzētā veselības pārbaude saistīta ar nakts darbinieka darba pienākumu izpildi, t.i., tā nav obligātā veselības pārbaude nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi vai kuru veselības stāvokli ietekmē kaitīgi darba vides faktori, bet gan tikai saistībā ar pienākumu izpildi nakts darbā.

Tā kā darba devēja pienākums ir segt ar veselības pārbaudi saistītās izmaksas, ieteicams noteikt, kādi veselības pārbaudi apliecināšie dokumenti, nakts darbiniekam jāiesniedz.

Ja veselības pārbaudes rezultātā darbiniekam tiek izsniegts ārsta atzinums, ka nakts darbs nelabvēlīgi ietekmē viņa veselību, darba devēja pienākums ir pārceļt šo darbinieku piemērotā darbā, kas veicams dienas laikā. Šis nosacījums attiecināms gan uz gadījumiem, kad šādu atzinumu ārsts sniedzis sakarā ar obligāto veselības pārbaudi, gan uz iepriekš izklāstīto, Darba likumā paredzēto, – nakts darbinieka tiesībām veikt veselības pārbaudi.

Darba likuma 138. panta sestajā daļā noteikts aizliegums noteiktu darbinieku kategoriju nodarbināt nakts laikā:

- **personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem,**
- **grūtnieces,**
- **sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā.**

Attiecībā uz personām, kas ir jaunākas par 18 gadiem, norma ir aizliedzoša. Savukārt, attiecībā uz grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, norma ir aizliedzoša ar nosacījumu: ja ir ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai.

Darba devējam nav pienākums pārceļt sievieti no nakts darba uz dienas darbu, ja sieviete darba devējam nav iesniegusi ārsta atzinumu. Savukārt, ja sieviete darba devējam iesniedz ārsta atzinumu, darba devējs nav tiesīgs atteikt pārceļt sievieti no nakts darba uz dienas darbu, aizbildinoties, ka uzņēmumā nav tādu iespēju.

Darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, nodarbināt nakts laikā atļauts tikai ar viņa piekrišanu (DL 138. panta septītā daļa).

Ar terminu „darbinieks” minētā panta izpratnē jāsaprot gan bērna māte, gan bērna tēvs. Likums nenosaka piekrišanas veidu: mutiski vai rakstveidā. Lai nerastos pārpratumi par šāda darbinieka nodarbināšanu nakts laikā, ieteicams saņemt darbinieka rakstveida piekrišanu. Minētais nosacījums attiecas uz bērna abiem vecākiem arī tajos gadījumos, kad abi strādā pie viena darba devēja.

2. DARBA LAIKA UZSKAITE

Darba likums nosaka darba devējam pienākumu uzskaitīt katra darbinieka visas nostrādātās stundas:

darba devēja pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas un virsstundas, tajā skaitā nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienā nostrādātās stundas (DL 137. panta pirmā daļa).

Darba laika uzskaites tabeļās darba devēja pienākums ir norādīt darbinieka nostrādāto stundu skaitu, nevis likt atzīmes, – *piemēram, ķeksīšus vai krustiņus*. Arī tajos gadījumos, kad darbinieks ir nostrādājis tikai tās darba stundas, kas tika paredzētas darba vai maiņu grafikā, vai atbilstoši darba kārtības noteikumos paredzētam darba laikam, darba devēja pienākums darba laika uzskaites tabeļās atspoguļot atbilstošo stundu skaitu.

Minētā panta pirmajā daļā noteikts nosacījums – „precīzi”. Šī nosacījuma izpildi tiesīgi kontrolēt ir paši darbinieki vai viņu pārstāvji:

darbiniekam ir tiesības personiski vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību pārbaudīt darba devēja veikto darba laika uzskaiti

(DL 137. panta trešā daļa).

Darba devējs nav tiesīgs atteikt darbiniekam vai darbinieku pārstāvjiem pārbaudīt viņa veikto darbinieka nostrādāto stundu uzskaiti un atspoguļojumu darba laika uzskaites tabeļās.

3. ATPŪTAS LAIKS

Atpūtas laiks –

laikposms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata (DL 141. panta pirmā daļa).

Atpūtas laiks ietver:

- svētku dienas;
- diennakts atpūtu;
- nedēļas atpūtu;
- pārtraukumus darbā –
 -) pārtraukumus atpūtai un ēšanai,
 -) pārtraukumus bērna barošanai;
- atvaļinājumus –
 -) ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus un papildatvaļinājumus,
 -) atvaļinājumus bez darba samaksas saglabāšanas,
 -) atvaļinājumu bērna tēvam,
 -) bērna kopšanas atvaļinājumus,
 -) mācību atvaļinājumus.

3.1. Svētku dienas

Darba ālikumā nav uzskaitītas valstī noteiktās svētku dienas. Konkrētās svētku dienas noteiktas 1990. gada speciālā likuma „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām” 1. pantā. Tās ir:

- 1. janvāris – Jaungada diena,
- Lielā piektdiena,
- pirmās Lieldienas,
- otrās Lieldienas,

- 1. maijs – Darba svētki, LR Satversmes sapulces sasaukšanas diena,
- 4. maijs – LR Neatkarības deklarācijas pasludināšanas diena,
- maija otrā svētdiena – Mātes diena,
- Vasarsvētki,
- 23. jūnijs – Līgo svētki,
- 24. jūnijs – Jāņu diena,
- 18. novembris – LR proklamēšanas diena,
- 25. un 26. decembris – Ziemassvētki,
- 31. decembris – Vecgada diena.

Darba likuma 144. panta pirmā daļa nosaka, ka

darbinieki netiek nodarbināti likumā noteiktajās svētku dienās.

Taču likums paredz arī izņēmumu, un tas saistīts ar nepieciešamību nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu. Minētā panta otrajā daļā noteikts, ka,

ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētku dienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā vai izmaksājot atbilstošu atlīdzību.

Darba devējam par nepieciešamību darbinieku nodarbināt svētku dienā, jāinformē darbinieks savlaicīgi. Ja šī nepieciešamība ir pastāvīga, tad šo nosacījumu var iestrādāt kādā no uzņēmuma lokālajiem tiesību aktiem. Tāpat darba devēja pienākums ir informēt pretendentu, kad viņš piesakās darbā, par uzņēmuma nepieciešamību nodarbināt darbinieku svētku dienās.

Likumā paredzēti divi iespējamie kompensācijas veidi darbiniekam par darbu svētku dienā:

- atpūta citā nedēļas dienā,
- atbilstošas atlīdzības izmaksa.

Lai nerastos strīdi par kompensācijas veidu, pusēm par to jāvienojas pirms darbinieks tiek nodarbināts svētku dienā. Ja nodarbināšana svētku dienās ir pastāvīga, puses var vienoties par kompensācijas veidu, kas būs attiecināms uz visiem gadījumiem. Ja nodarbināšana svētku dienā ir atsevišķs, neparedzēts gadījums, tad pusēm par kompensācijas veidu jāvienojas pirms konkrētās nodarbināšanas. Vienošanās procesā darba devējam, pēc iespējas, jāņem vērā darbinieka vēlmes, bet darbiniekam, – uzņēmuma iespējas. Praksē var būt situācija, ka darba devējam nav iespējams kā kompensācijas veidu piemērot citu atpūtas dienu, bet tikai atbilstošas atlīdzības izmaksu.

Kompensācijas veids, – atbilstošas atlīdzības izmaksa, nozīmē, ka darba devējam jāievēro Darba likuma 68. panta pirmās daļas nosacījumi par piemaksas veikšanu par darbu svētku dienā:

Darbinieks, kas veic darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, – ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

3.2. Diennakts atpūta

Diennakts atpūtas ilgums 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 12 stundām pēc kārtas. Šo noteikumu var nepiemērot, ja noteikts summētais darba laiks (DL 142. panta pirmā daļa).

Attiecībā uz normālā darba laikā nodarbinātajiem, likums nosaka maksimālo darba stundu skaitu diennaktis ietvaros, – 12 stundas pēc kārtas. Savukārt, uz darbiniekiem, kuri tiek nodarbināti atbilstoši summētam darba laikam, minētais ierobežojums neattiecas.

Darba likuma 142. panta otrajā daļā noteikts, ka

diennakts atpūtas ilgums bērniem 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 14 stundām pēc kārtas.

Saskaņā ar Darba likuma 37. panta pirmo daļu, bērns darba tiesiskajās attiecībās ir persona, kura ir

jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību.

Minētajām personām likums nosaka garāku atpūtas laiku, – 14 stundas pēc kārtas 24 stundu periodā. Taču, tas nenozīmē, ka bērnu iespējams nodarbināt 10 stundas pēc kārtas, jo bērna nodarbināšanas iespējamo darba stundu skaitu regulē Darba likuma 132. pants.

3.3. Nedēļas atpūta

Attiecībā uz nedēļas atpūtas laiku, Darba likumā noteikts ierobežojums normālā darba laikā nodarbinātajiem, – septiņu dienu periodā nedēļas atpūtas laiks nedrīkst būt īsāks par 42 stundām pēc kārtas. Tāpat kā pie diennakts atpūtas, arī pie nedēļas atpūtas, minēto nosacījumu var neievērot, ja darbinieks pakļauts summētam darba laikam. Tas nenozīmē, ka nosakot summēto darba laiku darbinieks var tikt nodarbināts 7 dienas nedēļā bez brīvdienām, jo likumā nav paredzēta septiņu dienu darba nedēļa.

Papildus minētajam, Darba likuma 143. panta otrajā daļā noteikts nedēļas atpūtas laiks attiecībā uz darbiniekiem, kuri pakļauti piecu vai sešu dienu darba nedēļai:

ja noteikta piecu dienu darba nedēļa, darbiniekam piešķir divas nedēļas atpūtas dienas; ja noteikta sešu dienu darba nedēļa, – vienu nedēļas atpūtas dienu. Abas nedēļas atpūtas dienas parasti piešķir pēc kārtas.

Ja darbiniekam noteikta piecu dienu darba nedēļa, darba devējam atpūtas dienas jānosaka pēc kārtas. *Piemēram, pie darbinieka nodarbināšanas atbilstoši piecu dienu darba nedēļai, praksē biežāk kā šīs dienas tiek noteiktas sestdienas un svētdienas.* Ja darbiniekam noteikta sešu dienu darba nedēļa, piešķirama viena nedēļas atpūtas diena. *Piemēram, darbiniekam kā nedēļas atpūtas diena tiek noteikta svētdiena.*

Vispārējā nedēļas atpūtas diena ir svētdiena. Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts

nodarbināt darbinieku svētdienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā (DL 143. panta trešā daļa).

Likums nosaka svētdienu kā vispārējo nedēļas atpūtas dienu, taču, lai nodrošinātu uzņēmuma normālu darba gaitu, atļauts darbinieku nodarbināt svētdienā, piešķirot atpūtu citā nedēļas dienā. Piemēram, ja nepieciešams nodrošināt uzņēmuma nepārtrauktu darbību, darbiniekam tiek noteikta tā saucamais „slīdošais darba režīms”. Šādos gadījumos, nedēļas atpūtas dienas katrā nedēļā ir mainīgas: vienā nedēļā tās, iespējams, ir sestdiena un svētdiena, citā – pirmdiena un otrdiena utt.

Atšķirībā no iepriekš minētā, Darba likuma 144. panta ceturtajā daļā noteiktas darba devēja tiesības nodarbināt darbinieku nedēļas atpūtas laikā arī gadījumos, kad darbiniekam, piemēram, sestdiena un svētdiena ir noteiktas kā nedēļas atpūtas dienas. Gadījumu uzskaitījums ir izsmelošs:

- **ja to pieprasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;**
- **lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;**
- **steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā** (DL 143. panta ceturtā daļa).

Darbinieku nodarbināt nedēļas atpūtas laikā citos, likumā neparedzētos gadījumos, darba devējs nav tiesīgs.

Ja darbinieka nodarbināšana nedēļas atpūtas laikā tiek pamatota ar likumā paredzētajiem gadījumiem, tad darba devēja pienākums ir izdot rīkojumu un ar to iepazīstināt darbinieku. Savukārt, darbinieka piekrišanu šādai nodarbināšanai, likums nenosaka. Līdz ar to, ja darbinieks būs iepazīstināts ar darba devēja rīkojumu, bet neieradīsies darbā nedēļas atpūtas laikā un neveiks uzliktos pienākumus, tas būs uzskatāms par darba kārtības noteikumu un darba līguma pārkāpumu. Lai arī darbinieka piekrišana šai nodarbināšanai nav nepieciešama, taču darba devēja

pienākums ir attiecīgi piešķirt darbiniekam atpūtu citā nedēļas darba dienā. Pie citas atpūtas dienas piešķiršanas jāņem vērā darbinieka vēlmes un darba devēja iespējas.

Nodarbināšanai nedēļas atpūtas laikā, Darba likumā noteikti ierobežojumi attiecībā uz noteiktu darbinieku kategoriju:

aizliegts nodarbināt personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā (DL 143. panta piektā daļa).

Likumā noteikts aizliegums bez atrunām, tāpēc jāņem vērā, ka nekāda vienošanās starp minētās kategorijas darbinieku un darba devēju par nodarbināšanu nedēļas atpūtas laikā, nevar tikt slēgta. Sieviete par to, ka viņa ir grūtniece vai, ka viņa baro bērnu ar krūti pēc bērna viena gada vecuma sasniegšanas, pašai jāinformē darba devējs. Lai darba devējs pasargātu sevi no netieša likuma pārkāpuma, ieteicams, informēt darbinieces par šādu likuma nosacījumu un viņu pienākumu savlaicīgi darba devējam sniegt nepieciešamo informāciju. Darba devējs ir tiesīgs arī prasīt dokumentālu pierādījumu – ārsta izziņu.

3.4. Pārtraukumi darbā

Īsākais Darba likumā paredzētais atpūtas laiks ir pārtraukums darbā.

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņa dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām (DL 145. panta pirmā daļa).

Darba devēja pienākums ir darba kārtības noteikumos noteikt darba laika sākumu un beigas, kā arī pārtraukumus darbā. Ar minēto likuma nosacījumu jāsaprot, ka, ja darbiniekam dienas darba laiks nepārsniedz sešas stundas, darba devējs ir tiesīgs nenoteikt pārtraukumu darbā. Uzņēmumā var tikt nodarbināti darbinieki ar dažādu dienas darba ilgumu, tajā skaitā, ar darba laiku, kas ir īsāks par sešām stundām. Šādā situācijā darba kārtības noteikumos darba devējs var noteikt, ka uz tiem darbiniekiem, kuru dienas darba laiks nepārsniedz sešas stundas dienā, pārtraukumi neattiecas.

Taču jāatzīmē, ka norma nav aizliedzoša, tāpēc arī uz darbiniekiem, kuru dienas darba laiks nepārsniedz sešas stundas, var attiecināt pārtraukumus darbā.

Attiecīgi īsāks dienas darba laiks, kas dod tiesības uz pārtraukumu darbā, noteikts pusaudžiem:

pusaudžiem ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņu darba laiks ir ilgāks par četrarpus stundām (DL 145. panta pirmā daļa).

Saskaņā ar Darba likuma 132. panta trešo daļu, pusaudži var tikt nodarbināti līdz 7 stundām dienā un 35 stundām nedēļā. Darba devējs ir tiesīgs noteikt pārtraukumus šiem darbiniekiem, ja dienas darba laiks nepārsniedz četrarpus stundas. Taču darba devējs var arī noteikt labākus apstākļus pusaudžiem, t.i., paredzot pārtraukumus.

Darba likums nosaka maksimālo darba stundu skaitu – četras, pēc kurām darbiniekam jāpiešķir pārtraukums. Savukārt, pārtraukuma minimālais ilgums likumā noteikts 30 minūtes. Biežāk praksē noteiktie pārtraukumu ilgumi ir 30, 45 minūtes vai viena stunda.

Pārtraukumu darbā darbinieks ir tiesīgi izmantot pēc saviem ieskatiem. Šajā laikā darbiniekam ir tiesības atstāt savu darba vietu. Darba likuma 145. panta trešajā daļā noteikts, ka darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos var tikt atrunāts nosacījums, ka darbiniekam ir aizliegts atstāt savu darba vietu. Ja šāds aizliegums darbiniekam ir noteikts, pārtraukuma laiks ieskaitāms darba laikā. Turklāt aizliegumam jābūt pamatotam. Minētajos dokumentos darba devējam jānorāda aizlieguma pamatojums.

Pusaudzīm pārtraukumu piešķir, kad nostrādāta puse no viņam nolīgta dienas darba laika. Ja puse ir vienojušās par darba laiku, atbilstoši Darba likumā paredzētajam pusaudža nodarbināšanas laikam, – septiņām stundām dienā, tad pārtraukums piešķirams pēc nostrādātajām trīsarpus stundām. Likumā gan noteikts nosacījums – „ja iespējams”. Tas nozīmē, ka var būt situācijas, kad darba devējam, lai nodrošinātu uzņēmuma normālu darba gaitu, nav iespējams pusaudzīm noteikt atšķirīgu pārtraukuma laiku. Līdz ar to, pamatojot nepieciešamību noteikt visiem darbiniekiem vienotu pārtraukuma laiku, darba devējs

ir tiesīgs arī pusaudzīm paredzēt pārtraukumu, piemēram, pēc četrām stundām no darba laika sākuma.

Ja darba rakstura dēļ pārtraukumu ēšanai nav iespējams noteikt, darba devējs nodrošina darbiniekam iespēju paēst darba laikā

(DL 145. panta ceturtnā daļa).

Likumā atrunāta arī praksē bieži piemērojama situācija, – kad darba rakstura dēļ, darbiniekam vispār nav iespējams noteikt pārtraukumu, kura laikā viņš var atstāt savu darba vietu. Šādās situācijās darba devēja pienākums ir nodrošināt darbiniekam iespēju paēst darba laikā. Ar terminu „nodrošināt” jāsaprot nevis konkrēts darba kārtības noteikumos paredzēts laika periods, bet gan darba laikā rasta iespēja darbiniekam paēst, kas laika ziņā katrā darba dienā var būt atšķirīga.

Darba rakstura dēļ, darba devējs pārtraukumu darbā ir tiesīgs sadalīt daļās. Saskaņā ar Darba likuma 145. panta piekto daļu, katra pārtraukuma daļa nedrīkst būt īsāka par 15 minūtēm. *Piemēram, ja darba kārtības noteikumos darba devējs nosaka kopējo pārtraukuma ilgumu 30 minūtes, tad, piemērojot pārtraukuma sadalīšanu, darbiniekam jānodrošina divi pārtraukumi pa 15 minūtēm katrs.*

Darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, piešķir papildu pārtraukumus bērna barošanai. Par šādu pārtraukumu nepieciešamību darbinieks laikus paziņo darba devējam (DL 146. panta pirmā daļa).

Papildus pārtraukumam atpūtai un ēšanai, darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, tiek piešķirti pārtraukumi bērna barošanai. Termins „darbinieks” minētā panta izpratnē attiecināms gan uz sievietēm, gan uz vīriešiem. Pārtraukumus bērna barošanai ir tiesīgi izmantot abi vecāki arī tad, ja viņi strādā pie viena darba devēja.

Darba devēja pienākums ir piešķirt minētos pārtraukumus pēc darbinieka paziņojuma. Likums nenosaka konkrētu paziņojuma veidu, taču, lai nerastos pārpratumi, ieteicamais paziņojuma veids, – rakstveidā. Darba devējs minēto nosacījumu var noteikt darba kārtības noteikumos,

tādejādi nodrošinot vienotu, uz visiem darbiniekiem attiecināmu prasību. Tāpat, ieteicams noteikt, cik ilgu laika periodu iepriekš darbinieks šo paziņojumu darba devējam iesniedz. Likumā noteikts, ka darbinieks paziņo darba devējam laikus, tāpēc darba devējs, ņemot vērā pamatnosacījumu, – uzņēmuma normālas darba gaitas nodrošināšanu, – var noteikt kāds ir šis periods. Noteiktajam periodam jābūt samērīgam.

Darba likuma 146. panta otrajā daļā noteikts minimālais pārtraukuma bērna barošanai laiks, – 30 minūtes, bet, ja darbiniekam ir divi vai vairāki bērni līdz pusotra gada vecumam, piešķirams vismaz stundu ilgs pārtraukums. Tātad, ja darbiniekam ir viens bērns līdz pusotra gada vecumam, tiek piešķirts pārtraukums ne īsāks par 30 minūtēm. Ja darbiniekam ir divi bērni minētajā vecumā, pārtraukuma ilgums dubultojas, taču, ja darbiniekam ir vairāk par diviem bērniem, pārtraukuma ilgums vairs netiek palielināts.

Likums paredz pārtraukumu bērna barošanai piešķiršanas iespējas:

- **piešķirt pārtraukumu bērna barošanai pēc katrām trim stundām;**
- **pievienot to pārtraukumam darbā,**
- **pārcelt uz darba laika beigām, darba dienas ilgumu attiecīgi saīsinot**
(DL 146. panta otrā un trešā daļa).

Nosakot pārtraukuma izmantošanas kārtību, darba devējam jāņem vērā darbinieka vēlmes un tās jāsabalansē ar uzņēmuma iespējām. Tāpēc praksē var būt situācijas, par kurām puses vienojas, un tās ir atšķirīgas no likumā paredzētajām. Piemēram, puses var vienoties, ka pārtraukums bērna barošanai tiek pārcelts uz darba dienas sākumu.

Pārtraukumus bērna barošanai ieskaita darba laikā, saglabājot par šo laiku darba samaksu. Darbiniekiem, kuriem noteikta akorda alga, par šo laiku tiek izmaksāta vidējā izpeļņa
(DL 146. panta ceturtnā daļa).

Atšķirībā no pārtraukumiem darbā, pārtraukumi bērna barošanai tiek ieskaitīti darba laikā. Atkarībā no darbiniekam noteiktās darba samaksas

sistēmas, – laika vai akorda, par šī pārtraukuma izmantošanas laiku tiek saglabāta darba samaksa (pie laika algas sistēmas) vai vidējā izpeļņa (pie akorda algas sistēmas).

3.5. Atvaļinājumi

Darba likuma ietvaros, darbiniekam iespējams izmantot vairāku veidu atvaļinājumus:

- ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu,
- papildatvaļinājumu,
- atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas,
- grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu,
- atvaļinājumu bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai,
- bērna kopšanas atvaļinājumu,
- mācību atvaļinājumu.

Katra atvaļinājuma piešķiršanas pamatojums un kārtība ir atšķirīga. Pamatnosacījumi atvaļinājumu piešķiršanai noteikti Darba likumā, taču uzņēmuma lokālajos tiesību aktos, – darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai darba koplīgumā, jānosaka kārtība, kāda pastāv konkrētajā uzņēmumā.

3.5.1. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums un papildatvaļinājums

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas (DL 149. panta pirmā daļa).

Likums nosaka ikviena darbinieka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Taču darbinieka tiesības ir saistītas ar darba devēja pienākumu. Līdz ar to, minētais nosacījums jāizprot kontekstā ar citiem nosacījumiem par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu. Tas nozīmē, ka darba devējs nevar atsaukties uz šo likuma nosacījumu gadījumā, kad darbinieks vairākus gadus pēc kārtas nav bijis

ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā, – darbinieks pats neizmanto ar likumu viņam piešķirtās tiesības.

Piemēram, ja darbinieks nav bijis atvaļinājumā vairākus gadus pēc kārtas, nav pamatota likuma interpretācija, ka darbinieks nav izmantojis likumā paredzētās tiesības un tāpēc zaudējis tiesības uz atvaļinājuma reālu izmantošanu vai kompensāciju nauda, ja tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības.

Atvaļinājuma ilgums nevar būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neieskaitot svētku dienas. Likumā noteikts minimālais ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums. Darba devējs un darbinieks, darba līguma ietvaros, vai darba devējs un darbinieku pārstāvji, darba koplīguma ietvaros, var vienoties par ilgāku ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku. Praksē parasti puses vienojas par papildatvaļinājumu un tā ilgumu, nevis garāku ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Likumā noteiktais atvaļinājuma ilgums attiecas uz visiem darbiniekiem, neatkarīgi no katram darbiniekam noteiktā darba laika. *Piemēram, ja puses, darba līguma ietvaros, vienojas par nepilnu darba laiku, darbiniekam ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums būs tāds pats kā darbiniekam, kurš strādā saskaņā ar normālo darba laiku, – četras kalendāra nedēļas, neieskaitot svētku dienas.*

Tā kā likumā atvaļinājuma ilgums noteikts kalendārajās nedēļās, tad nosacījums “neieskaitot svētku dienas” attiecas arī uz nedēļas atpūtas dienām. Tas nozīmē: ja piešķirtā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā svētku diena iekrīt kādā no nedēļas atpūtas dienām, atvaļinājums pagarināms par šīm svētku dienām. *Piemēram, ja darbiniekam piešķirts atvaļinājums maija mēnesī, kura otrā svētdiena noteikta kā svētku diena – Mātes diena, darbinieka atvaļinājums par šo dienu tiek pagarināts.*

Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (DL 149. panta pirmā daļa).

Atšķirīgs atvaļinājuma ilgums noteikts personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, – vienu mēnesi ilgs ikgadējais apmaksātais atvaļinājums. Aprēķinot atvaļinājuma noteikto mēneša termiņu, jāņem vērā Darba likuma 16. panta trešā daļa:

termiņš, kas skaitāms mēnešos, izbeidzas termiņa pēdējā mēneša attiecīgajā datumā; ja mēnešos skaitāms termiņš beidzas tādā mēnesī, kuram nav attiecīgā datuma, termiņš izbeidzas šā mēneša pēdējā dienā.

Lai nodrošinātu darbinieka ikgadējo atpūtu, bet arī, ņemtu vērā darbinieka vēlmes un uzņēmuma intereses, likums pieļauj ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma sadalīšanu daļās. Tā pieļaujama, darbiniekam un darba devējam vienojoties kārtējā gada ietvaros, un uzņēmuma interesēs, – pārceļot daļu atvaļinājuma uz nākamo kārtējo gadu.

Darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām (DL 149. panta otrā daļa).

Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums tiek piešķirts, saistībā ar katra darbinieka darba gadu. Likums paredz iespēju, pusēm vienojoties, kārtējo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu sadalīt, nosakot, ka vienai no daļām jābūt ne īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Iniciatīvu par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma sadalīšanu var izteikt gan darba devējs, gan darbinieks, bet otra puse attiecīgi var izteikt savu attieksmi. Gan vienai, gan otrai pusei šāda vēlme, pēc iespējas, būtu jāizsaka savlaicīgi, t.i., pie atvaļinājuma grafika sastādīšanas.

Likuma ierobežojums par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām attiecas uz vienu no daļām. *Piemēram, ja puses vienojas, ka atlikušās divas nedēļas var tikt sadalītas, tad puses arī vienojas, kura no atvaļinājuma daļām būs nedalīta, – divas kalendāra nedēļas ilga. Šādā gadījumā tā var būt pirmā un atlikušās divas nedēļas dalītas; tā var būt otrā daļa, kur pirmā un trešā daļa katra ir vienu nedēļu ilga; kā arī tā var būt trešā daļa, kur pirmā un otrā daļa katra ir vienu nedēļu ilga. Lai izklāstītais būtu saprotamāks, to var attēlot:*

2 nedalītas kalendāra nedēļas + 1 nedēļa + 1 nedēļa

1 nedēļa + 2 nedalītas kalendāra nedēļas + 1 nedēļa

1 nedēļa + 1 nedēļa + 2 nedalītas kalendāra nedēļas.

Izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu (DL 149. panta trešā daļa).

Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma sadalīšana daļās pieļaujama arī pēc darba devēja iniciatīvas, – uzņēmuma darba gaitas nelabvēlīgas ietekmēšanas gadījumā. Turklāt likums pie šāda pamatojuma paredz iespēju atvaļinājumu ne tikai sadalīt kārtējā gada ietvaros, bet arī daļu pārcelt uz nākamo gadu. Atvaļinājuma daļas ilgums, kuru nav pieļaujams pārcelt, ir divas nepārtrauktas kalendāra nedēļas. Turklāt darba devējs pārcelt darbinieka atvaļinājuma daļu var tikai ar darbinieka rakstveida piekrišanu. Tā var izpausties kā atsevišķa pušu rakstveida vienošanās vai kā grozījumi atvaļinājuma grafikā, kur darbinieks ar savu parakstu apliecina iepazīšanos un piekrišanu grozījumiem.

Likums nosaka, ka šo pārcelto daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam un atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu. Tas nozīmē, ka darbiniekam nākamajā gadā piešķirams kārtējais ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, kuram pievienota pārceltā, iepriekšējā gadā neizmantojot atvaļinājuma daļa. *Piemēram, ja darbinieks kārtējā gadā izmanto tikai likumā paredzētās divas nedalītas kalendāra nedēļas ilgu atvaļinājumu, bet atlikušās divas tiek pārceltas uz nākamo gadu, tad šajā gadā darbiniekam piešķirams sešu kalendāro nedēļu ilgs ikgadējais apmaksātais atvaļinājums.* Turklāt nosacījums, ka atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu, izprotams, ka divu gadu laikā darbiniekam jāizmanto ne mazāk kā astoņas nedēļas ilgs atvaļinājums, neieskaitot svētku dienas. Ar šo nosacījumu tiek izslēgta iespēja regulāri, – katra kārtējā gada atvaļinājuma daļu pārcelt uz nākamo gadu.

Savukārt, ja likuma nosacījums tiek pārkāpts, nepiešķirot darbiniekam atvaļinājumu likumā paredzētā kārtībā, veidojas neizmantojot atvaļinājuma uzkrājums. Tas nozīmē, ka darbinieks to nezaudē.

Uz noteiktu darbinieku kategoriju nav attiecināmi iepriekš minētie nosacījumi, – ka darba devējs var vērsties pie darbinieka ar iniciatīvu pārcelt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu tādēļ, ka tas varētu nelabvēlīgi ietekmēt uzņēmuma darba gaitu. Aizliegums noteikts Darba likuma 149. panta ceturtajā daļā:

noteikumi nav piemērojami personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā.

Informāciju par to, ka darbiniece ir grūtniece vai, ka viņa baro bērnu ar krūti pēc bērna viena gada vecuma sasniegšanas, jāsniedz pašai darbiniecei. Darba devējs ir tiesīgs prasīt arī šo faktu apliecināšu dokumentu, t.i., ārsta atzinumu.

Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis (DL 149. panta piektā daļa).

Likums nosaka, ka, pastāvot darba tiesiskajām attiecībām starp darbinieku un darba devēju, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums izmantojams reāli un nav pieļaujama tā kompensēšana naudā. Savukārt, ja darbiniekam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, ir izveidojies ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma uzkrājums, tas kompensējams naudā. Šajā situācijā kompensējams naudā viss darbinieka neizmantojams atvaļinājums, neatkarīgi no tā, par cik ilgu laika periodu darbiniekam tas nav bijis piešķirts.

Neizmantojams atvaļinājums kompensējams naudā arī neatkarīgi no tā, cik ilgu laiku darbinieks ir bijis nodarbināts pie darba devēja. *Piemēram, darbiniekam bijis noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku, ar noteiktu pārbaudes laiku uz trim mēnešiem. Situācijā, kad ar darbinieku tomēr tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības sakarā ar neapmierinošiem pārbaudes rezultātiem, un darbinieks nostrādājis tikai divus mēnešus, – viņam tiek izmaksāta neizmantojot atvaļinājuma kompensācija par minēto, nostrādāto laiku.* Tāpat, neizmantojot atvaļinājuma kompensācija izmaksājama, neatkarīgi no darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pamatojuma.

Darba likuma 150. panta trešajā daļā noteikts, ka darbinieks var prasīt piešķirt viņam atvaļinājumu par pirmo darba gadu, ja nepārtraukti nostrādāti seši mēneši pie viena darba devēja. Minētais termiņš nosaka darbinieka tiesības pretendēt uz reālu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanu, bet neizmantotā atvaļinājuma kompensēšana naudā ar šo termiņu nav saistāma.

Darba likums nosaka vispārējo ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtību. Tā attiecas uz visiem darba devējiem un darbiniekiem, neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, īpašuma formas, statusa utt. Taču katram darba devējam darba kārtības noteikumos jānosaka atvaļinājuma piešķiršanas kārtība, kāda pastāv konkrētajā uzņēmumā.

Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājuma grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Ar atvaļinājumu grafiku un tā grozījumiem iepazīstināmi visi darbinieki, un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam (DL 150. panta pirmā daļa).

Likums nosaka divus veidus, kā darbinieks un darba devējs var noformēt kārtējā gadā paredzamo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu: vienošanās vai atvaļinājuma grafiks. Praksē vienošanās biežāk tiek izmantota uzņēmumos ar mazu darbinieku skaitu, bet lielajos uzņēmumos – atvaļinājumu grafiki. Likumā nav noteikti ierobežojumi, tāpēc neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, puses var izvēlēties vienu vai otru veidu.

Sastādot atvaļinājuma grafiku, jākonsultējas ar darbinieku pārstāvjiem. Saskaņā ar Darba likuma 10. panta pirmo daļu, darbinieku pārstāvji ir darbinieku arodbiedrība un darbinieku pilnvaroti pārstāvji.

Pie atvaļinājuma grafika sastādīšanas, primārais nosacījums ir uzņēmuma normālas darba gaitas nodrošināšana, tāpēc likumā, attiecībā uz darbinieku, noteikts, ka viņa vēlmes jāņem vērā „pēc iespējas”. Lai nodrošinātu savstarpēju izpratni, ieteicams darba devējam laikus informēt attiecīgo darbinieku par periodiem un iemesliem, kuros uzņēmuma interesēs nav

iespējams piešķirt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Tāpat, ja darba devējam ir iespēja piešķirt tikai daļu no atvaļinājuma, darbinieks par to informējams savlaicīgi. Savukārt, darbiniekam jāņem vērā, ka likums neparedz priekšrocību viņa vēlmju izpildei un darba devēja pienākumu pakļauties šīm interesēm.

Pēc darbinieka vai darba devēja iniciatīvas, atvaļinājuma grafikā var tikt veikti grozījumi. Likums nosaka, ka ar atvaļinājuma grafiku un tā grozījumiem iepazīstināmi visi darbinieki. Taču likumā nav noteikts iepazīstināšanas veids. Ņemot vērā, ka strīdus gadījumā darba devēja pienākums būs pierādīt, ka darbiniekam ir bijis zināms atvaļinājuma grafiks, ieteicamais iepazīstināšanas veids, – darbinieks ar parakstu apliecina šo faktu.

Likums neuzliek par pienākumu atvaļinājuma grafiku sastādīt līdz noteiktam kalendārā gada datumam. Taču darba devējs šo nosacījumu var paredzēt darba kārtības noteikumos, lai katru gadu nebūtu atšķirīga pieeja atvaļinājuma grafika sastādīšanai. Nosakot šo datumu, jāņem vērā, ka darbinieks atvaļinājumu var sākt izmantot jebkurā gada dienā. *Piemēram, ja noteikts, ka atvaļinājuma grafiks jā sastāda līdz katra kalendārā gada 15. janvārim, tad laika periods, kurā tiek plānoti iespējamie atvaļinājumi, nebūs gada periods no 1. janvāra līdz 31. decembrim, bet gan no viena gada 15. janvāra līdz nākamā gada 14. janvārim (ieskaitot). Tas saistīts ar to, ka darbiniekam ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu var piešķirt arī ar 1. janvāri.* Turklāt līdz noteiktajam datumam jābūt ne tikai sastādītam atvaļinājuma grafikam, bet ar to jābūt iepazīstinātiem visiem darbiniekiem.

Darbinieks var prasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus. Darba devējam ir pienākums šādu atvaļinājumu piešķirt pilnā apmērā (DL 150. panta trešā daļa).

Likumā paredzētās darbinieka tiesības jāskata kontekstā ar likuma nosacījumu par atvaļinājuma piešķiršanas vispārējo kārtību, – sabalansēt darbinieka vēlmes ar uzņēmuma normālas darba gaitas nodrošināšanu. Tāpēc, ja darba devējam nav iespēju piešķirt darbiniekam ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu par pirmo darba gadu pēc nepārtraukti

nostrādātajiem sešiem mēnešiem, darbinieks nevar prasīt šāda atvaļinājuma piešķiršanu kā obligātu. Ja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku tiek dibinātas periodā, kad atvaļinājuma grafiks uzņēmumā jau ir sastādīts, puses, pie darba līguma slēgšanas, var vienoties par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas laiku.

Ja darbinieks pieprasa ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu par pirmo darba gadu pēc nostrādātajiem sešiem mēnešiem un darba devējam ir iespējas atvaļinājumu piešķirt, tad ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams pilnā apmērā. Darba devējs nav tiesīgs atsaukties uz to, ka darbinieks pie viņa nav nostrādājis pilnu darba gadu, un uz tā pamata piešķirt tikai daļu no ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma. Daļēja ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana iespējama:

- DL 149. panta otrajā daļā paredzētajā gadījumā – pusēm vienojoties, atvaļinājums kārtējā gadā tiek sadalīts,
- DL 149. panta trešajā daļā paredzētajā gadījumā – uzņēmuma normālas darbības interesēs darbiniekam ikgadējais apmaksātais atvaļinājums tiek sadalīts, daļu pārceļot uz nākamo gadu.

Atšķirīga atvaļinājuma piešķiršanas kārtība var būt sievietei konkrētā, Darba likumā paredzētā gadījumā:

sievietei pēc viņas pieprasījuma ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai tieši pēc tā neatkarīgi no laika, kurā sieviete bijusi nodarbināta pie attiecīgā darba devēja
(DL 150. panta ceturtnā daļa).

Likuma nosacījumā primārais ir sievietes pieprasījums, t.i., sievietei ir izvēles iespējas, – izmantot vai neizmantot likumā paredzēto iespēju. Tāpat ir iespējas arī izvēlēties periodu: pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai tieši pēc tā. Šajā gadījumā darba devējs nav tiesīgs sievietei atteikt piešķirt atvaļinājumu. Arī atsaukšanās uz to, ka grafikā (vai vienošanās) bija paredzēts cits atvaļinājuma laiks vai, ka šajā periodā, kuru norādījusi sieviete, nav iespējams piešķirt atvaļinājumu, jo tas nelabvēlīgi ietekmēs uzņēmuma normālu darba gaitu, nav pamats atvaļinājuma atteikumam.

Sievietei, atvaļinājums pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai tieši pēc tā, piešķirams neatkarīgi no laika, kādu viņa bijusi nodarbināta pie attiecīgā darba devēja. Līdz ar to, var veidoties situācija, ka sievietei ikgadējais apmaksātais atvaļinājums tiek piešķirts „avansā”. Tas nozīmē, ka sieviete izmantos ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu par darba gada periodu uz priekšu, t.i., par periodu, kuru vēl viņa nav nostrādājusi. Lai šādās situācijās nerastos pārpratumi par likuma izpratni, ieteicams sievieti informēt, ka viņai ir tiesības izmantot atvaļinājumu, taču viņai jābrīdina, ka pēc tam būs jānostrādā garāks laika periods, lai varētu pretendēt uz nākamo kārtējo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, jo bērna kopšanas atvaļinājuma laiks nedod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas iespējas pēc darbinieka ieskatiem, Darba likuma 150. panta piektajā daļā paredzētas noteiktai darbinieku kategorijai:

darbiniekam, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, un darbiniekam, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā.

Likuma nosacījums par darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, attiecināms gan uz bērna māti, gan uz bērna tēvu. Turklāt situācijās, kad abi bērna vecāki strādā pie viena darba devēja, – viņiem abiem ir tiesības uz likumā paredzēto iespēju izvēlēties ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laika periodu. Lai nerastos strīdi, ieteicams atvaļinājuma grafika sastādīšanu darba devējam sākt ar šīm darbinieku kategorijām.

Darba likuma 149. panta trešajā daļā noteikto iespēju ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma sadalīšanā pēc darba devēja iniciatīvas, – lai nodrošinātu uzņēmuma normālu darba gaitu, darba devējs nav tiesīgs piemērot minētām darbinieku kategorijām.

Atsevišķos gadījumos uzņēmuma interesēs tiek noteikts vienots atvaļinājuma piešķiršanas periods, t.i., visiem uzņēmuma darbiniekiem atvaļinājums tiek piešķirts vienā laikā. Taču uz darbinieku, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, un darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, darba devējs nav tiesīgs

attiecināt šādu uzņēmumā iekšēji noteikto kārtību. Šajā situācijā likumam ir augstāks spēks un uz darbinieku attiecināms likuma nosacījums.

Ja darbinieks, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, turpina iegūt izglītību, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams, pēc iespējas saskaņojot to ar brīvlaiku izglītības iestādē

(DL 150. panta piektā daļa).

Lai nodrošinātu pilnvērtīgu atpūtu personai, kura ir jaunāka par 18 gadiem un turpina iegūt izglītību, likums nosaka, – pēc iespējas darbā piešķiramo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu saskaņot ar brīvlaiku izglītības iestādē. Līdz ar to, darbinieka pienākums ir savlaicīgi informēt darba devēju par brīvlaiku periodiem izglītības iestādē, lai puses varētu vienoties par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas periodu.

Likumā gan nav noteikts darba devēja pienākums saskaņot piešķiramo atvaļinājumu ar brīvlaiku izglītības iestādē, bet gan nosacījums, – pēc iespējas. Darba devēja primārais pienākums ir nodrošināt uzņēmuma normālu darba gaitu. Līdz ar to, praksē var veidoties situācija, ka darba devējam nav iespējas piešķirt darbiniekam atvaļinājumu, kas laika periodā sakrīst ar darbinieka brīvlaiku izglītības iestādē. Šādam darba devēja atteikumam jābūt pamatotam.

Saskaņā ar Darba likuma 150. panta sesto daļu, katrā konkrētā gadījumā, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā darbiniekam ir bijusi darbnespēja, pusēm jāvienojas par to, vai atvaļinājuma periods, kurā darbinieks bijis darbnespējīgs, pārceļams vai pagarināms.

Piemēram, praksē atvaļinājuma pagarināšana ne vienmēr iespējama gadījumos, kad darbinieks pakļauts maiņu vai darba grafikam. Atvaļinājuma pagarināšana ir problemātiska arī aktīvajos atvaļinājumu periodos, piemēram, vasarā, kad strikti saplānoti visu darbinieku atvaļinājumi. Tāpēc likums pieļauj pusēm vienoties, – vai šādā situācijā atvaļinājums tiks pagarināts vai pārcelts. Arī pie šīs vienošanās pusēm jāvadās no atvaļinājuma piešķiršanas pamatprincipiem: jāabalansē darbinieka vēlmes un darba devēja iespējas, kas pamatotas ar uzņēmuma interesēm. Ja puses vienojas par atvaļinājuma pārceļšanu uz citu laiku, jāizdara

attiecīgi grozījumi atvaļinājumu grafikā un darbiniekam ar to jābūt iepazīstinātam.

Darba likumā noteiktas darbinieku kategorijas, kurām piešķirams ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums:

1. darbiniekiem, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds, – trīs darba dienas;

2. darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam, – ne mazāk kā trīs darba dienas

(DL 151. panta pirmā daļa).

Pirmā punkta nosacījums, – ja darbiniekam ir trīs vai vairāk bērnu vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds, attiecas gan uz bērnu mātēm, gan uz bērnu tēviem. Ja abi bērnu vecāki strādā pie viena darba devēja, arī tad likuma nosacījums attiecas uz katru no vecākiem.

Lai piešķirtu papildatvaļinājumu **otrajā punktā** paredzētajā gadījumā, uzņēmuma darba aizsardzības speciālistam jānovērtē darba vietās pastāvošie riski. Saskaņā ar novērtējumu, jā sastāda amatu saraksts, kuros nodarbinātie tiek pakļauti īpašam riskam. Darbiniekam, kurš tiek nodarbināts konkrētajā amatā, piemērojams likuma nosacījums par papildatvaļinājumu.

Abos likumā paredzētos gadījumos piešķirami papildatvaļinājumi jāatspoguļo ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma grafikā. Tos var piešķirt, pievienojot ikgadējam apmaksātam atvaļinājumam, vai arī puses var vienoties par papildatvaļinājuma izmantošanu citā laikā kārtējā gadā. Tāpat jāievēro, ka likums nosaka, – papildatvaļinājums skaitāms darba dienās, nevis kalendārjās dienās.

Darba likuma 151. panta otrā daļa paredz iespēju noteikt arī citus gadījumus, kad darbiniekam piešķirams papildatvaļinājums. Puses, darba līguma ietvaros, vai darba devējs un darbinieku pārstāvji, darba koplīguma ietvaros, ir tiesīgi atrunāt gadījumus, kuros darbiniekam piešķirams ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums. Likums nenosaka ierobežojumu šāda papildatvaļinājuma ilgumā. *Piemēram, praksē ikgadējā apmaksātā papildatvaļinājuma piešķiršana, kā arī to ilgums ir viens no darba koplīgumā visbiežāk atrunātajiem jautājumiem.*

3.5.2. Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas

Atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas darba devējs piešķir divos gadījumos:

- 1) ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas (pagasttiesas) lēmumu nodots adoptējamais bērns,
- 2) ja to pieprasa darbinieks citos gadījumos.

Darba likuma 153. pantā noteikti abi iespējamie varianti, taču piešķiršanas pamatojumi, termiņi un kārtība ir atšķirīga.

Pirmajā punktā paredzētajā gadījumā, darba devējs nav tiesīgs darbiniekam atteikt piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas. Turklāt atvaļinājums piešķirams uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas (pagasttiesas) lēmumā. Bāriņtiesa (pagasttiesa) to var arī pagarināt. Pie minētā atvaļinājuma pieprasīšanas, darba devējs nav tiesīgs ierobežot darbinieku tā izmantošanā noteiktā laika periodā.

Otrajā punktā nav uzskaitīti konkrēti atvaļinājuma piešķiršanas gadījumi un termiņi. Atšķirībā no iepriekšējā punktā paredzētā gadījuma, kad darba devējs nav tiesīgs atteikt atvaļinājuma piešķiršanu, šajā gadījumā darba devējs var arī darbiniekam atteikt atvaļinājuma piešķiršanu:

darba devējs pēc darbinieka pieprasījuma var piešķirt viņam atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas arī citos gadījumos (DL 153. panta trešā daļa).

Likums šāda atvaļinājuma piešķiršanu neierobežo arī laika periodā, tas paliek pušu vienošanās ziņā, ņemot vērā darbinieka vēlmes un darba devēja iespējas. Tā kā šāda atvaļinājuma izmantošanas laikā darbiniekam saglabājas darba vieta, tad darba devējam ir tiesības prasīt vispārīgos iemeslus, kāpēc darbiniekam nepieciešams šāds atvaļinājums.

Tā kā praksē šo iespēju darbinieki izmanto dažādu iemeslu dēļ un, ne visos gadījumos, darba devējs ir ieinteresēts, tad darbinieka minētais iemesls var būt par pamatu atvaļinājuma piešķiršanai vai atteikumam.

Piemēram, ja darbinieks lūdz piešķirt atvaļinājumu kādu ģimenes apstākļu dēļ, darba devējs parasti neatsaka atvaļinājuma piešķiršanu. Tāpat izplatīta kārtība ir, ja darbinieks konkrētu laika periodu vēlas papildināt savas zināšanas aiz valsts robežām un darba devējs uzskata, ka arī uzņēmumam šī kvalifikācijas paaugstināšana varētu būt noderīga, puses var vienoties par atvaļinājuma piešķiršanu bez darba samaksas saglabāšanas. Taču praksē ir arī gadījumi, kad darbinieks pieprasa atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas uz vienu gadu, bet iemesls ir, – braukt peļņā. Pie šāda pamatojuma, darba devējs var izvērtēt, vai viņš ir ieinteresēts saglabāt darba vietu darbiniekam vai tomēr viņam likt izvēlēties: turpināt darbu (atteikt piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas) vai izbeigt darba tiesiskās attiecības, tādējādi radot iespēju citai personai stāties pastāvīgās darba tiesiskās attiecībās.

3.5.3. Atvaļinājums bērna tēvam

Bērna tēvam ir tiesības uz 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu. Atvaļinājumu bērna tēvam piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas (DL 155. panta pirmā daļa).

Kopš stājies spēkā Darba likums, bērna tēvam ir tiesības uz atvaļinājumu sakarā ar bērna piedzimšanu. Taču tiesības ir ierobežotas ar 10 kalendāro dienu ilgumu, kā arī laika periodu, kurā uz minētajām dienām darbinieks var pretendēt, – divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.

Lai darba devējs izpildītu likuma nosacījumu, – piešķirtu atvaļinājumu bērna tēvam, ieteicams noteikt kārtību un pamatojumu šāda atvaļinājuma piešķiršanai. To var atrunāt uzņēmuma lokālajos tiesību aktos, piemēram, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā. Parasti kā pamatojumu darba devēji nosaka paša darbinieka iesniegumu, kuram pievienota bērna dzimšanas apliecības kopija. Diemžēl prakse apliecina, ka ar šādiem nosacījumiem ir problemātiska likuma izpilde, – atvaļinājumu piešķirt tūlīt pēc bērna piedzimšanas, ja bērna tēvs ir izteicis šādu pieprasījumu. Lai izpildītu likuma nosacījumu un bērna tēva likumīgo vēlmi, jāparedz, ka darbinieks ir tiesīgs dzimšanas apliecības kopijas vietā iesniegt darba devējam jebkuru citu dokumentālu apliecinājumu par bērna piedzimšanu.

Ņemot vērā, ka darba devējs nav tiesīgs atteikt atvaļinājuma piešķiršanu bērna tēvam, bet, lai nodrošinātu uzņēmuma normālu darba gaitu, ieteicams atrunāt, ka darbinieks savlaicīgi informē darba devēju par iespējamu šāda atvaļinājuma izmantošanu. Tas nozīmē, ka darbinieks brīdina darba devēju par iespējamo laika periodu, kad viņš pieprasīs likumā paredzēto atvaļinājumu. Līdz ar to, darba devējs rēķināsies ar nepieciešamību veikt izmaiņas darba organizācijā pēc šāda, jau konkrēta, pieprasījuma saņemšanas.

Savukārt, bērna tēvam jāatceras, ka atvaļinājuma pieprasīšanas termiņš ir ierobežots, – divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas. Tas nozīmē, – ja bērna tēvs minētajā laikā neizmanto likumā paredzēto iespēju, tā tiek zaudēta. Taču minētais likuma nosacījums jāsaprot, ka divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas atvaļinājums jāpiešķir, bet nevis pilnībā (10 kalendārās dienas) jāizmanto.

Darba devēja pienākums ir minēto atvaļinājumu piešķirt, taču tā apmaksu veic Valsts Sociālās Apdrošināšanas aģentūra (VSAA). Darba devēja pienākums, piešķirot bērna tēvam atvaļinājumu, ir izsniegt izziņu, adresētu VSAA. Izziņā tiek norādīta informācija par atvaļinājuma piešķiršanu konkrētajam darbiniekam.

3.5.4. Bērna kopšanas atvaļinājums

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu (DL 156. panta pirmā daļa).

Likuma nosacījums, – „ikvienam darbiniekam”, nozīmē, ka bērna kopšanas atvaļinājumu ir tiesīga izmantot gan bērna māte, gan bērna tēvs. Arī situācijās, kad abi bērna vecāki strādā pie viena darba devēja, abiem vecākiem ir tiesības uz likumā noteikto bērna kopšanas atvaļinājumu. Turklāt, ģimene pieņem lēmumu, kad un kā likumā paredzēto atvaļinājumu izmantos:

- abi vecāki reizē – visu pusotru gadu uzreiz vai pa daļām,
- katrs atsevišķi – visu pusotru gadu uzreiz vai pa daļām.

Atvaļinājuma ilgums ir pusotru gadu ilgs. Tā ir visa atvaļinājuma kopsomma, jo Darba likuma 156. panta otrā daļa paredz, ka pēc darbinieka pieprasījuma, atvaļinājumu var sadalīt daļās. Ja darbinieks šādu vēlmi ir izteicis, darba devējs nav tiesīgs atteikt. Lai darba devējs varētu nodrošināt uzņēmuma normālu darba gaitu, un, darbinieka pieprasījumi par atvaļinājuma piešķiršanu, to negatīvi neietekmētu, jau likumā noteikts pienākums darbiniekam, – vienu mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu. Tas attiecas arī uz gadījumiem, kad darbinieks ir pieprasījis darba devējam daļu atvaļinājuma, bet vēlas šo laiku pagarināt. Arī šajā gadījumā, attiecībā uz pagarinājuma pieprasīšanu, jāievēro likuma nosacījums par rakstveida pieprasījuma iesniegšanu vienu mēnesi iepriekš. Ja darbinieks atvaļinājumu vēlas sadalīt, katras daļas ilgumu nosaka pats darbinieks.

Savukārt, ja darbinieks vēlas pieprasīto atvaļinājumu pārtraukt, tas jāsaprot ar darba devēju. Ja darba devējs, ņemot vērā darbinieka pieprasījumā norādīto termiņu, ir pieņēmis darbā citu darbinieku, viņš ir tiesīgs atteikt darbinieka lūgumam pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu.

3.5.5. Mācību atvaļinājums

Apmaksāts mācību atvaļinājums piešķirams gadījumos, kad darbinieks to pieprasa sakarā ar valsts eksāmenu kārtošanu vai diplomdarba izstrādāšanu un aizstāvēšanu. Pārējos gadījumos, – atvaļinājums piešķirams ar vai bez darba algas saglabāšanas. Lai neveidotos situācijas, kuras varētu izprast kā vienlīdzības principa pārkāpumu, ieteicams konkrētu kārtību, kas attiecas uz visiem darbiniekiem, noteikt kādā uzņēmuma lokālā tiesību aktā, piemēram, darba kārtības noteikumos vai darba koplīgumā. Līdz ar to, jau pie stāšanās darbā, personām būs pilnīga informācija jautājumā par mācību atvaļinājuma piešķiršanas kārtību un tā apmaksu.

Lai darba devējs varētu organizēt uzņēmuma normālu darba gaitu, uzņēmuma lokālajos tiesību aktos var noteikt kārtību, kādā darbinieks pieprasa mācību atvaļinājumu un kādi dokumenti iesniedzami, kas šo faktu pamato. *Piemēram, tiek noteikts, ka darbinieks iesniedz darba devējam iesniegumu*

ar lūgumu piešķirt mācību atvaļinājumu konkrētā laika periodā, kuram pievienota izziņa no mācību iestādes par plānotajiem eksāmeņiem šajā periodā. Mācību iestādēs eksāmeņi tiek plānoti savlaicīgi, arī darbiniekiem jāinformē darba devēji par iespējamiem mācību atvaļinājumiem savlaicīgi.

Darbiniekam valsts eksāmena kārtošana vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir mācību atvaļinājumu, kas nav īsāks par 20 darba dienām gadā, par šo laiku saglabājot darba algu. Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu

(DL 157. panta otrā daļa).

Minētais mācību atvaļinājums piešķirams pēc darbinieka pieprasījuma, kuram darba devējs var noteikt kā obligāti pievienojamu, izziņu no mācību iestādes. Likums nosaka atvaļinājuma ilgumu, – ne īsāks par 20 darba dienām. Likums nosaka, ka atvaļinājums piešķirams gada periodā. Līdz ar to, darbinieks ir tiesīgs noteikto atvaļinājuma ilgumu pieprasīt pa daļām. *Piemēram, 10 dienas uz diplomdarba izstrādāšanu, 5 dienas uz valsts eksāmenu un 5 dienas uz diplomdarba aizstāvēšanu.*

Mācību atvaļinājuma piešķiršanas gadījumā, likums nosaka darba algas saglabāšanu, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, – izmaksājot vidējo izpeļņu.

PIELIKUMI

INFORMĀCIJAS AVOTI

- **Darba likums** (20.06.2001., stājās spēkā ar 01.06.2002., publicēts 2001. gada 06. jūlija „Latvijas Vēstnesī”, Nr. 105)
- **Latvijas Republikas Satversme** (15.02.1922., stājās spēkā ar 07.11.1922., publicēts 1993. gada 01. jūlija „Latvijas Vēstnesī”, Nr. 43)
- **Eiropas Sociālā harta** (18.10.1961., stājā spēkā ar 02.03.2002., publicēts 2002. gada 06. marta „Latvijas Vēstnesī”, Nr. 36)
- **Vispārējā cilvēktiesību deklarācija** (10.12.1948., stājās spēkā ar 24.03.1992.)
- **Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2000/34/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem** (22.06.2000.)
- **Starptautiskā Darba organizācijas konvencijas:**
 - 1921. gada konvencija Nr. 14 „Par iknedēļas atpūtu rūpniecības uzņēmumos”
 - 1957. gada konvencija Nr. 106 „Par iknedēļas atpūtu tirdzniecībā un iestādēs”
 - 1970. gada konvencija Nr. 130 „Par apmaksātu atvaļinājumu”
- **Darba likuma komentāri** (Dienas bizness)

Ar piezīmēm un ieteikumiem, kā arī lai saņemtu papildus informāciju, var griezties:

VALSTS DARBA INSPEKCIJĀ

<http://www.vdi.gov.lv>

Kr. Valdemāra ielā 38,
Rīgā LV-1010,
Tālrunis: 7021704,
Fakss: 7021718
E-pasts: vdi@vdi.gov.lv

Bezmaksas konsultatīvais tālrunis **8008004**

Uzticības tālrunis **7312176**

Papildus plašāka un pilnīgāka informācija par darba aizsardzības jautājumiem, kā arī izdoto vadlīniju un informatīvo materiālu elektroniskās versijas pieejamas Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras Latvijas kontaktpunkta mājas lapā:

<http://www.osha.lv>

Informāciju par jaunākajām aktualitātēm, pētījumiem un situāciju Eiropas Savienības dalībvalstīs un kandidātvalstīs jūs varat atrast Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras interneta mājas lapā:

<http://agency.osha.eu.int/>

Šajā sērijā iznākušie Informatīvie materiāli
par darba tiesisko attiecību jautājumiem:

- Par darba līgumiem
- Par vienlīdzīgu attieksmi