



Dažādi jautājumi

Publicēts: 04.01.2023.

Kādu darba algu es nopelnišu par veikto darbu svētku dienās, konkrēti no 24.12.2022. plkst. 8.00 līdz 25.12.2022. plkst. 8.00 Strādāju saskaņā ar slidošo darba grafiku, man ir noteikta darba alga - stundas likme 5,00 euro. [↻](#)

Aprēķinot darba algu par darbu svētku dienās no 24.12.2022. plkst. 8.00 līdz 25.12.2022. plkst. 8.00 darba devējam konkrētajā gadījumā ir jāievēro šādas Darba likuma normas:

62. panta otrā daļa - jāapmaksā faktiski nostrādātais darba laiks saskaņā ar noslēgtā darba līguma noteikumiem: 5 euro x 24 stundas (ja pusdienas pārtraukums tiek ieskaitīts darba laikā)

68. panta pirmā daļa - jāaprēķina piemaksa par darbu svētku dienā (vai jāpiešķir apmakstaā atpūta citās nedēļas dienās): 5 euro x 24 stundas (ja pusdienas pārtraukums tiek ieskaitīts darba laikā)

67. panta pirmā daļa - jāaprēķina piemaksa par nakts darbu: 2,50 euro x 8 stundas (no 24.12.2022. plkst. 22.00 līdz 25.12.2022. plkst.6.00, ja šajā periodā nav izmantots pusdienu pārtraukums, kas netiek ieskaitīts darba laikā)

Papildus tam vērtējams, vai konkrētajos apstākļos nav konstatējams virsstundu darbs (skatīt Skaidrojumi -Darba laiks - Virsstundas). Par virsstundu darbu aprēķināma Darba likuma 68. panta pirmajā daļā noteiktā piemaksa.Virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojas rakstveidā. Par virsstundu darbu aprēķināma Darba likuma 68. panta pirmajā daļā noteiktā piemaksa vai, pusēm vienojoties, piemaksu par virsstundu darbu var aizstāt ar apmaksātu atpūtu citā laikā atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam (Darba likuma 136. panta devītā, desmitā, vienpadsmitā daļa).

Strādāju maiņu darbu. Savā brīvajā dienā uzreiz pēc darba devēja pieprasījuma devos veikt obligāto veselības pārbaudi. Vai man ir tiesības saņemt kādu kompensāciju par to, ka savā brīvdienā ir nepieciešams kārtot darba lietas? [↻](#)

Darba devējs, nosūtot darbinieku uz obligāto veselības pārbaudi, nosaka laika periodu, kādā šāda pārbaude ir veicama. Obligātās veselības pārbaudes veikšanai noteiktais laiks nedrīkst būt mazāks par četrām nedēļām un ne lielāks par trijiem mēnešiem.

Ja darbinieks veselības pārbaudi veic darba laikā, darba devējam saskaņā ar Darba likuma 74. panta pirmās daļas 1. punktu par ārstniecības iestādē pavadīto laiku jāizmaksā darbiniekam darba līgumā noteiktā atlīdzība.


Ja darbinieks veic veselības pārbaudi laikā, kad viņam nebūtu bijis jāstrādā, piemēram, atpūtas dienā, darba devējam nav pienākuma atpūtas dienā pavadīto laiku ārstniecības iestādē uzskaitīt kā darba laiku un to apmaksāt.

Ja darba devējs mani sūta uz apmācībām manā brīvdienā, vai es par šo apmācības dienu varu saņemt darba samaksu?



Darba likuma 74. panta pirmās daļas 3. punktā noteikts, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, darba laika ietvaros piedalās profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā. No minētā panta secināms, ja darba devēja rīkojums par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu ir obligāta prasība par to izpildi, tad tā izpilde ir organizējama darbiniekam noteiktajā darba laikā vai apmācībās pavadītais laiks tiek ieskaitīts darba laikā, pie tam neatkarīgi no apmācību norises vietas (piemēram, ja apmācības tiek organizētas attālināti tiešsaistē).

Līdz ar to, piedaloties apmācībās, tajās pavadītais laiks ir uzskaitāms kā darba laiks un apmaksājams. Papildus tam vērtējams, vai konkrētajos apstākļos nav konstatējams virsstundu darbs (skatīt Skaidrojumi à Darba laiks à Virsstundas). Virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojas rakstveidā. Par virsstundu darbu aprēķināma Darba likuma 68. panta pirmajā daļā noteiktā piemaksa vai, pusēm vienojoties, piemaksu par virsstundu darbu var aizstāt ar apmaksātu atpūtu citā laikā atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam (Darba likuma 136. panta devītā, desmitā, vienpadsmitā daļa).

Kādos gadījumos darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts? 



Darba tiesisko attiecību izbeigšanas tiesiskie pamatojumi, saskaņā ar kuru darbiniekam ir tiesības saņemt atlaišanas pabalstu, kā arī atlaišanas pabalsta apmērs norādīts Darba likuma 112.pantā.

Atlaišanas pabalsta izmaksa kā obligāta Darba likumā ir noteikta gadījumos, ja darba līgumu uzsaka darba devējs Darba likuma [101.panta](#) pirmās daļas:


6. punktā (darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai);
7. punktā (darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums);
8. punktā (ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu);
9. punktā (tiek samazināts darbinieku skaits);
10. punktā (tiek likvidēts darba devējs);
11. punktā (darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem) noteiktajā gadījumā.

Kā arī atlaišanas pabalsts ir izmaksājams, ja darbinieks uzteic darba līgumu atbilstoši Darba likuma 100. panta piektās daļas noteikumiem (darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot Darba likuma 100. pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzistams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības) un darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs.

Atlaišanas pabalsta apmēru nosaka atbilstoši darbinieka nodarbināšanas periodam pie attiecīgā darba devēja. Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, tas izmaksājams šādā apmērā:


- viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus;
- divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts piecus līdz 10 gadus;
- triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts 10 līdz 20 gadus;
- četrus mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts vairāk nekā 20 gadus.

Izbeidzot darba tiesiskās attiecības Darba likuma 112. pantā neminētos gadījumos, piemēram, darbinieka uzteikums (Darba likuma 100. panta pirmā daļa) pušu vienošanās (Darba likuma 114. pants), darba devējam nav pienākuma izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu.

Uzņēmumā nostrādāju 10 gadus, darba attiecības izbeidzu pēc pašas vēlēšanās. Pēc kāda laika atsāku strādāt un nostrādāju tajā pašā vietā vēl 2 gadus. Kādā apmērā man pienākas atlaišanas pabalsts? 



Atlaišanas pabalsta apmērs nosakāms atbilstoši pēdējam nepārtrauktam nodarbinātības periodam pie attiecīgā darba devēja, konkrētajā gadījumā – pēdējie 2 nodarbinātības gadi. Izbeidzot darba tiesiskās attiecības Darba likuma 112. pantā minētos gadījumos, darbiniekam šajā gadījumā pienākas atlaišanas pabalsts vienas mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

Vai dodoties ārzemju komandējumā, kurā nosūta darba devējs, piešķirot komandējuma avansu, ir nepieciešams atgriezt darba devējam čekus un biļetes, un atlikušo neiztērēto naudu? 

Saskaņā ar Darba likuma 76. panta pirmās daļas pirmo punktu darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kas ir saistīti ar komandējumu vai darba braucienu. Detalizētāk jautājumus par komandējumu dienas naudu normām, viesnīcas izdevumu normām un kārtību kādā atlīdzināmi izdevumi, kas saistīti ar darbinieku nosūtīšanu komandējumā vai darba braucienā, regulēti Ministru kabineta 2010.gada 12.oktobra noteikumos Nr. 969 „Kārtība kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi” (turpmāk – Noteikumi Nr. 969).

Noteikumos Nr. 969 noteikti tie komandējuma izdevumu veidi, kuri darbiniekam atlīdzināmi tikai tādā gadījumā, ja par tiem ir iesniegti attiecīgos izdevumus apliecinājoši attaisnojuma dokumenti, piemēram, par ceļa (transporta izdevumiem), izdevumiem par viesnīcu (naktsmītni), ieskaitot brokastu izdevumus viesnīcā, izdevumiem par bagāžas pārvadāšanu u.tml. (skat. Noteikumu Nr. 969 8. punktu). Savukārt par dienas naudas, kas darbiniekam tiek izmaksāta, lai kompensētu papildu izdevumus, kas rodas komandējuma laikā (piemēram, par ēdināšanu, dažādiem pakalpojumiem), izmantošanu izdevumus apliecinājošos dokumentus darba devējam nav jāiesniedz. Komandējuma (darba braucienu) dienas naudas normas uz ārvalstīm ir noteiktas Noteikumu Nr.969 1. pielikumā.

Gadījumā, ja darbiniekam pirms komandējuma ir izsniegts avanss komandējuma izdevumu atlīdzināšanai un, izdarot galīgo norēķinu, darbiniekam izsniegtā avansa summa pārsniedz komandējuma vai darba brauciena kopējos izdevumus (tajā skaitā darbiniekam izmaksājamā dienas nauda), darbiniekam jāatmaksā avansa atlikuma summa. Saskaņā ar Darba likuma 78. panta pirmās daļas 2. punktu darba devējam ir tiesības dot rakstveida rīkojumu par ieturējumu izdarīšanu no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas, lai atprasītu neizlietoto un laikā neatmaksāto avansu, kas izmaksāts darbiniekam sakarā ar komandējumu vai darba braucienu divu mēnešu laikā no pārmaksātās summas izmaksas dienas vai avansa atmaksāšanai noteiktā termiņa izbeigšanās dienas.

<https://www.vdi.gov.lv/lv/dazadi-jautajumi-0>