



Atpūtas laiks

Publicēts: 05.01.2023.

Darba devējam ir pienākums organizēt uzņēmuma darbību un darbinieka darba laiku tādā veidā, lai nodrošinātu Darba likumā noteiktos noteikumus par atpūtas laiku darbiniekiem. Darba un atpūtas laika organizācijai jānodrošina darbinieka veselību un drošību darba vidē.

Atpūtas laiks Darba likuma izpratnē ir laikposms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata un tas ietver diennakts atpūtu, nedēļas atpūtu, svētku dienas, pārtraukumus darbā un atvaļinājumus (skaidrojums par atvaļinājumu skatīt Skaidrojumā Atvaļinājumi).

Diennakts atpūtas ilgums 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 12 stundām pēc kārtas. Diennakts atpūtas ilgums bērniem 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 14 stundām pēc kārtas.

Nedēļas atpūtas ilgums septiņu dienu periodā nedrīkst būt īsāks par 42 stundām pēc kārtas. Tātad, ir būtiski, ka jebkuru septiņu dienu periodā darbiniekam ir uzsākta un pabeigta vai uzsākta atpūta, kas turpināsies nepārtrauktas 42 stundas pēc kārtas.

Summētā darba laika organizācijas gadījumā darbiniekiem jānodrošina, lai diennakts atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 12 stundām diennaktī un nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku (Darba likuma 140. panta sestā daļa). Šie vidējie atpūtas laiki ir nosakāmi pārskata perioda beigās, summējot darbinieka atpūtas laika ilgumu un izdalot to ar attiecīgi diennakšu vai nedēļu skaitu pārskata periodā.

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

Vispārējā nedēļas atpūtas diena ir svētdiena. Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētdienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā.

Darba devējs ir tiesīgs ar rakstveida rīkojumu iesaistīt darbā darbinieku nedēļas atpūtas laikā, bet šādā gadījumā piešķirot viņam līdzvērtīgu kompensējošo atpūtu, nodrošinot jebkurās divās nedēļās (14 dienu laikā) ne mazāk kā divus 42 stundu nedēļas atpūtas periodus (tātad, nevis vienu dubultu (84 stundu) nedēļas atpūtu, bet gan divus 42 stundu nedēļu atpūtas periodus jebkurā 14 dienu periodā).

Tomēr šādas tiesības ir strikti ierobežotas ar likumā noteiktiem gadījumiem, kuri interpretējami pēc iespējas šaurāk, lai darbinieks nepamatoti netiktu nodarbināts nedēļas atpūtas laikā. Šādi gadījumi ir:

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.

Nedēļas atpūtas laikā darbā nedrīkst iesaistīt:

personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem

grūtnieces

sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam.

Svētku dienas 



Darbinieki netiek nodarbināti likumā “Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām” noteiktajās svētku dienās. Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētku dienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā vai izmaksājot atbilstošu atlīdzību.

Tādējādi, ja tiek veikts darbs svētku dienā, turklāt neatkarīgi no tā, vai darbinieks nodarbināts atbilstoši normālam vai nepilnam darba laikam, un neatkarīgi no darbiniekam piemērotā darba laika organizācijas veida, pusēm ir tiesības izvēlēties kompensācijas mehānismu par darbu svētku dienā – apmaksāta atpūta citā nedēļas dienā vai piemaksa atbilstoši Darba likuma 68. pantam (skatīt Skaidrojumi-Darba samaksa-Piemaksas). Attiecīgi – piemaksa par darbu svētku dienā netiek maksāta, ja darba devējs darbiniekam nodrošina apmaksātu atpūtas dienu citā nedēļas dienā.

Pārtraukumi darbā darba devējam jāorganizē atbilstoši Darba likuma 145. pantā noteiktajam. Kvienam darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņa dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām. Pusaudžiem ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņu darba laiks ir ilgāks par četrarpus stundām.

Pārtraukumu darbā biežumu un to izmantošanas kārtību darba devējam jānosaka iekšējā normatīvajā aktā, ievērojot Darba likumā noteiktos vispārīgos noteikumus un nodrošinot vismaz minimālo atpūtas laiku.

Pārtraukumam ir jābūt samērīgam ar darbinieka nostrādātajā darba laikā patērētajiem resursiem. Darba devējam darbs jāorganizē tā, lai darba un atpūtas laika organizācija nodrošinātu darbinieka veselību un drošību darba vidē, savukārt darbiniekam ir pienākums ievērot darba devēja noteikto kārtību, tajā skaitā ievērot noteikto darba laiku un pārtraukumus darba laikā.

Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem, taču tas nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm.

Pārtraukumu piešķir ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, darba koplīgumā var noteikt citu pārtraukuma piešķiršanas kārtību. Ja iespējams, pusaudžiem pārtraukumu piešķir, kad nostrādāta puse no viņam noligtā dienas darba laika.

Ja darba rakstura dēļ pārtraukumu ēšanai nav iespējams noteikt, darba devējs nodrošina darbiniekam iespēju paēst darba laikā, pārtraukumu atpūtai piešķirot jebkurā gadījumā.

Ja pārtraukumu atpūtai nav iespējams piešķirt visu uzreiz, pieļaujama tā sadalīšana daļās, kas nedrīkst būt īsākas par 15 minūtēm katrā.

Vispārējais regulējums nosaka, ka pārtraukuma laiks netiek ieskaitīts darba laikā, līdz ar to darba devējam nav pienākuma šo laiku apmaksāt. Darba līgumā vai darba koplīgumā var noteikt citādi.

Pārtraukumu darbinieks drīkst izmantot pēc saviem ieskatiem, viņam ir tiesības atstāt savu darbavietu. Ja darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos darbiniekam noteikts pietiekami pamatots aizliegums pārtraukuma laikā atstāt savu darba vietu un darbinieks šo laikposmu nevar izmantot pēc sava ieskata šāds pārtraukums ieskaitāms darba laikā.

Darba devējs piešķir papildu pārtraukumu darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem, un šie pārtraukumi ieskaitāmi darba laikā.

Darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, ir tiesības uz papildu pārtraukumiem bērna barošanai. Par šādu pārtraukumu nepieciešamību darbinieks laikus paziņo darba devējam. Ar terminu *darbinieks* saprotams gan sievietes, gan vīrieši, turklāt pārtraukumus bērna barošanai ir tiesīgi izmantot abi vecāki arī tad, ja viņi ir nodarbināti pie viena darba devēja.

Atbilstoši Darba likumam pārtraukumus bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm, piešķir ne retāk kā pēc katrām trim stundām. Ja darbiniekam ir divi vai vairāki bērni līdz pusotra gada vecumam, piešķirams vismaz stundu ilgs pārtraukums. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Nosakot pārtraukuma piešķiršanas kārtību, pēc iespējas ņemamas vērā attiecīgā darbinieka vēlmēs.

Pārtraukumus bērna barošanai var pievienot pārtraukumam darbā vai, ja to pieprasa darbinieks, pārcelt uz darba laika beigām, darba dienas ilgumu attiecīgi saīsinot.

Pārtraukumus bērna barošanai ieskaita darba laikā, saglabājot par šo laiku darba samaksu Darbiniekiem, kam noteikta akorda alga, par šo laiku tiek izmaksāta vidējā izpeļņa.