



Darba likuma 74. pantā noteiktā atlīdzība


Publicēts: 25.01.2023.

Darba likuma 74. pantā ir noteiktas izņēmuma situācijas, kad darba devējam ir jāmaksā darbiniekam Darba likuma 74. panta trešajā daļā noteiktā atlīdzība, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Ja darbiniekam ir noteikta laika alga, viņam izmaksā noteikto darba samaksu, ja darbiniekam ir noteikta akorda alga - izmaksā vidējo izpeļņu.

Vēršam uzmanību, ka Darba likuma 74. panta trešajā daļā noteiktās atlīdzības izmaksas pienākums ir cieši saistāms ar darba neveikšanu attaisnojošu iemeslu dēļ. Savukārt apstākļos, ja kāda no Darba likuma 74. pantā noteiktām situācijām iestājas darbinieka atpūtas dienā, darba devējam nerodas Darba likuma 74. panta trešajā daļā noteiktās atlīdzības izmaksas pienākums, jo darbinieks atpūtas dienā neveic darbu, citiem vārdiem - darbiniekam nav pienākuma veikt darbu. Tāpat arī apstākļos, ja kāda no Darba likuma 74. pantā noteiktajām situācijām iestājas darbinieka apmaksātas atpūtas laikā, piemēram, ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā, likums šādās situācijās neparedz kompensācijas mehānismu, piemēram, pārceļot apmaksātas prombūtnes laika izmantošanu uz citu laiku.

Darba likuma 74. panta pirmajā daļā ietvertais attaisnojošu iemeslu uzskaitījums nav izsmeļošs un neierobežo darbinieka tiesības saņemt pantā noteikto atlīdzību citos, likumā tieši nenoteiktos gadījumos. Šie gadījumi var būt individuāli noteikti, piemēram, uzņēmuma iekšējā dokumentā.

Darba likuma 74. panta pirmajā daļā noteiktie gadījumi, kad darba devējam ir jāmaksā darbiniekam atlīdzība, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ:

Pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē 




Darba likuma 82. panta pirmajā daļā noteikts, ka darbiniekam, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, ir pienākums nekavējoties veikt veselības pārbaudi gadījumos, kad šādas pārbaudes veikšana paredzēta normatīvajos aktos vai darba koplīgumā vai arī pastāv pamatotas aizdomas par darbinieka saslimšanu, kas rada vai var radīt draudus viņa vai citu cilvēku drošībai vai veselībai.

Atbilstoši Darba likuma 82. panta pirmajai daļai izšķirami trīs gadījumi, kad veicama veselības pārbaude:

ja to paredz normatīvie akti, piemēram, Darba aizsardzības likuma 15. panta pirmā daļa paredz, ka darba devējs nodrošina obligātu veselības pārbaudi tiem nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori, un tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi. Obligāto veselības pārbaudžu nodrošināšana darbiniekiem ir viens no darba devēja pienākumiem. Tās mērķis ir nodarbinātā veselības aizsardzība, lai arodslimību ārsti pēc iespējas agrāk atklātu veselības traucējumus, ko rada darba vides ietekme, un varētu uzsākt to savlaicīgu ārstēšanu. Kārtību, kādā ir veicama obligātā veselības pārbaude nosaka Ministru kabineta 10.03.2009. noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude". Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 15. panta otro un trešo daļu izdevumus, kas saistīti ar nodarbināto obligātām veselības pārbaudēm, sedz darba devējs, izņemot gadījumus, ja obligātā veselības pārbaude tiek veikta pirms darba tiesisko vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas. Šajos gadījumos izdevumus, pamatojoties uz savstarpēju vienošanos, sedz darbinieks no saviem līdzekļiem vai darba devējs;


ja to paredz darba koplīgums - darba koplīgumā darba devējs ar darbiniekiem var vienoties par papildus veselības pārbaudes veikšanu, reglamentējot šādu pārbaudžu kārtību un izpildes termiņus;

darba devējam ir tiesības nosūtīt darbinieku uz veselības pārbaudi arī tajos gadījumos, kad to neparedz neviens normatīvais akts, taču darba devēja ieskatā darbiniekam, iespējams, ir veselības traucējumi, turklāt tie ir tādi, kas var radīt draudus pašam darbiniekam vai arī citām personām.

Iepriekš par to paziņojot darba devējam, ārstniecības iestādē nodod asinis vai asins komponentus 



Sīkāk skatīt Skaidrojumi - [Donora dienas](#)

Pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, darba laika ietvaros piedalās profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā 



Darba devējs ar rīkojumu, var nosūtīt darbinieku uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju.

Darba likumā minētie jēdzieni "profesionālā apmācība" un "kvalifikācijas paaugstināšana" ir atzīstami par ģenerālklausulām – par atklātiem juridiskiem jēdzieniem, ko konkretizē kazuistiskā ceļā, proti, attiecinot uz atsevišķiem konkrētiem gadījumiem. Judikatūrā atzīts, ka par kvalifikācijas celšanu (paaugstināšanu) vispārīgi būtu atzīstama jebkāda veida un formas apmācība, ar kuras palīdzību darbinieks iegūst, papildina un uzlabo savam amatam nepieciešamās praktiskās iemaņas un akadēmiskās zināšanas, kuras pēc tam iespējams lietot darba devēja labā, veicot viņam uzdoto un darba līgumā nolīgto darbu (skat. Augstākās tiesas Senāta tiesu prakses apkopojumu "[Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu](#)", 2004., 23. lpp.

Ne ilgāk kā divas darba dienas neveic darbu sakarā ar laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāvi



Darba likuma 74. pantā noteiktās tiesības uz darba devēja apmaksātām divām brīvām dienām sakarā ar tuva ģimenes locekļa nāvi bieži rada neizpratni, kā interpretējams jēdziens "tuvs ģimenes loceklis". Līdz ar to ir ieteicams sniegt šo skaidrojumu iestādes iekšējos normatīvajos aktos, piemēram, darba kārtības noteikumos vai darba koplīgumā. Vienlīdz tiek pieņemts, ka par tuvu ģimenes locekli ir uzskatāma jebkura persona, ar kuru darbinieks uztur ciešu saikni un pastāvīgu kontaktu. Valsts un pašvaldību institūcijās strādājošo gadījumā Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 20. pantā sniegts konkrētu ģimenes locekļu uzskaitījums - laulātais, bērns, vecāki, vecvecāki, adoptētājs vai adoptētais, brālis vai māsa.

Ja darbinieks pieprasa brīvu dienu piešķiršanu sakarā ar tuvinieka nāvi atbilstoši Darba likuma 74. pantam, darba devējs nav tiesīgs atteikt šādu brīvu dienu piešķiršanu. Darba likums nenosaka konkrētu termiņu, cik ilgā laikā darbiniekam ir tiesības izmantot šāda veida apmaksātās dienas, taču norādām, ka šādu brīvu dienu piešķiršana ir saistīta ar bērnu organizēšanu.

Tā kā tuvinieka bērnu organizācija parasti norit neatliekami, darba devējs dod iespēju darbiniekam piedalīties bērnu organizācijas darbos, piešķirot brīvas dienas pēc darbinieka izvēles saistībā ar bērnu norisi. Līdz ar to, nav pamata pieņemt un prasīt, lai brīvo dienu izmantošana sakarā ar tuvinieka nāvi varētu būt pārceļama uz citu laiku un darbinieks tās varētu izmantot pēc sava ieskata. Darba devēja pienākums ir izvērtēt vai šo brīvo dienu izmantošana atbilst to izmantošanas mērķim, proti, bērnu organizēšanai.

Ne ilgāk kā vienu darba dienu neveic darbu sakarā ar pārceļanos uz citu dzīvesvietu tajā pašā apdzīvotajā vietā pēc darba devēja iniciatīvas vai - ne ilgāk kā divas darba dienas - sakarā ar pārceļanos uz citu dzīvesvietu citā apdzīvotajā vietā



Atbilstoši Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likuma 2. pantam apdzīvotā vieta ir teritorija, kurā dzīvo cilvēki, ir izveidoti materiālie priekšnoteikumi tās apdzīvošanai un kurai normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā piešķirts attiecīgais apdzīvotās vietas statuss". Minētā likuma 7. pantā ir uzskaitīti apdzīvoto vietu veidi, kas ir pilsētas, ciemi, mazciemi un viensētas.

Civillikuma 7. pantā noteikts, ka dzīves vieta (domicils) ir tā vieta, kur persona ir labprātīgi apmetusies ar tieši vai klusējot izteiktu nodomu tur pastāvīgi dzīvot vai darboties. Vienai personai var būt arī vairākas dzīves vietas. Pagaidu uzturēšanās nerada dzīves vietas tiesiskās sekas un ir apspriežama ne pēc tās ilguma, bet pēc nodoma.

Šādā gadījumā darbiniekam ir jāsniedz darba devējam attiecīgo prombūtni pamatojošs dokuments (atraššanās laiks attiecīgajā iestādē, ko iestāde apliecina ar attiecīgu izziņu, pēc darbinieka pieprasījuma; darbinieka ceļā patērētais laiks, lai ierastos attiecīgajā iestādē un, lai no attiecīgās iestādes nokļūtu atpakaļ darba vietā).

Norādām, ka saskaņā ar Darba likuma 74. panta ceturto daļu minētajā gadījumā darbiniekam noteikto atlīdzību izmaksā darba devējs. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu laikposmu, kad darbinieks, atbilstoši nolīgtajam darba laikam, nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Darbiniekam izmaksāto atlīdzību darba devējam atlīdzina attiecīgā valsts institūcija, ievērojot Ministru kabineta 10.04.2007. noteikumus Nr. 238 "Kārtība, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo atlīdzību". Vēršam uzmanību, ka minētie noteikumi neattiecas uz darba devēju – institūciju, kas tiek finansēta no valsts budžeta.

Atbilstoši minētajos noteikumos noteiktajai kārtībai darba devējs atlīdzību var saņemt, ja triju mēnešu laikā pēc attaisnojoša iemesla iestāšanās viņš iesniedz attiecīgajā valsts institūcijā šādus dokumentus:

iesniegumu par darbiniekam izmaksātās atlīdzības atlīdzināšanu;

darba devēja apstiprinātu darbiniekam izmaksātās atlīdzības aprēķinu par konkrēto laikposmu, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Darba devējam, kurš izmaksājis atlīdzību darbiniekam, to atlīdzina:

Valsts policija, Drošības policija, Valsts robežsardze, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs, Finanšu policija, muitas iestāde, Militārā policija vai Ieslodzījuma vietu pārvalde, ja darbinieks ieradies pirmstiesas izmeklēšanas iestādē; prokuratūra, ja darbinieks ieradies prokuratūrā;

Tiesu administrācija, ja darbinieks ieradies tiesā vai piedalījies tiesas sēdē kā piesēdētājs.

Ja darbiniekam ir vairāki darba devēji, darbiniekam izmaksāto atlīdzību par konkrēto laikposmu atlīdzina tikai tam darba devējam, pie kura darbinieks nav veicis darbu attaisnojoša iemesla dēļ.



Darba devēja pienākums izmaksāt darbiniekam noteikto darba samaksu (ja noteikta laika alga) vai vidējo izpeļņu (ja noteikta akorda alga) gadījumos, kad darbinieks piedalās procesuālajās darbībās kā liecinieks vai cietušais administratīvā pārkāpuma procesā.

Saskaņā ar Administratīvās atbildības likuma 75. panta pirmās daļas 2. punktu procesuālie izdevumi ir arī summas, ko izmaksā lieciniekiem un cietušajiem kā vidējo darba samaksu par laiku, kurā viņi sakarā ar piedalīšanos procesuālajā darbībā neveica savu darbu.

Ministru kabineta 21.04.2020. noteikumos Nr. 228 "Administratīvā pārkāpuma procesā radušos procesuālo izdevumu segšanas noteikumi" noteikti apmēri un kārtība, kādā administratīvā pārkāpuma procesā radušos procesuālos izdevumus sedz no valsts un pašvaldības līdzekļiem. Procesuālo izdevumu atlīdzināšanas pienākums gulstas uz sodīto personu, izņemot Administratīvās atbildības likuma 76. panta otrajā daļā minētos gadījumus, kad procesuālos izdevumus sedz no valsts vai pašvaldības līdzekļiem:

- ja ar galīgo nolēmumu persona nav sodīta;
- ja persona, no kuras tie ir piedzenami, ir maznodrošināta vai trūcīga;
- par tulka darbu.

Tādējādi procesuālos izdevumus sākotnēji sedz no valsts vai pašvaldības līdzekļiem, pēc tam tos piedzen no sodītās personas, izņemot Administratīvās atbildības likuma 76. panta otrajā daļā minētos gadījumus.

Par laiku, kurā darbinieks neveica darbu sakarā ar piedalīšanos procesuālajā darbībā, iestāde darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksāto darba samaksu, pamatojoties uz darba devēja iesniegumu un tam pievienoto darbiniekam izmaksātās darba samaksas aprēķinu par konkrēto laikposmu.


Ja darbiniekam ir vairāki darba devēji, darbiniekam izmaksāto darba samaksu par konkrēto laikposmu atlīdzina tikai tam darba devējam, pie kura darbinieks nav veicis darbu šī attaisnojošā iemesla dēļ.

Persona, kurai ir tiesības uz procesuālo izdevumu segšanu, var iesniegt iesniegumu par procesuālo izdevumu segšanu:

- personai, kura veic administratīvā pārkāpuma procesu;
- iestādei, kuras amatpersona veic administratīvā pārkāpuma procesu;
- iestādei, kura sedz procesuālos izdevumus.

Persona iesniegumā norāda kredītiestādes vai pasta norēķinu sistēmas konta numuru un informāciju, kas nepieciešama, lai noteiktu procesuālo izdevumu apmēru. Iesniegumam pievieno procesuālos izdevumus apliecinošus dokumentus. Procesuālos izdevumus sedz iestāde, kuras amatpersona ir pieņēmusi nolēmumu vai veikusi rīcību, kas rada procesuālos izdevumus, vai iestāde, kas administrē pašvaldības vai tiesas budžetu.

Iestāde sedz procesuālos izdevumus mēneša laikā no dienas, kad saņemts personas iesniegums.

Piedalās tādu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtējo apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras apdraud vai var apdraudēt sabiedrisko drošību vai kārtību 

Par attaisnojošu apstākli uzskatāms, ja darbinieks piedalās nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtējo apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras izraisītās sekas apdraud sabiedrisko drošību vai kārtību atbilstoši punktā noteiktajam. Darbiniekam ir pienākums iesniegt darba devējam dokumentu, kas apliecina piedalīšanos nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtas apstākļu seku novēršanā.

Ne Darba likumā, ne Civillikumā nav norādīti konkrēti gadījumi, kas uzskatāmi par nepārvaramu varu, nejaušu notikumu vai citiem ārkārtējiem apstākļiem.

Tiesību doktrīnā noteikts, ka jēdziens nepārvarama vara ir pārņemts no romiešu tiesībām (vis maior, latviski - vislielākais spēks, vislielākā vara) un ir plaši pazīstams Eiropā, kur to lieto franču valodā – *force majeure*. No Augstākās tiesas Civillietu tiesu palātas 2013. gada 26. novembra sprieduma lietā Nr. C04346910 izriet, ka saskaņā ar judikatūrā un juridiskajā literatūrā noteikto, nepārvarama vara ir iepriekš neparedzams šķērslis, notikums, no kura nav iespējams izvairīties un kura sekas nevar pārvarēt un kas nav noticis puses vai tās kontrolē esošas rīcības dēļ. Savukārt par nejaušu notikumu tiesību zinātnē literatūrā tiek uzskatīts nejaušs, neparedzams šķērslis, kas rodas objektīvu un no pusēm neatkarīgu apstākļu dēļ, kuru, ievērojot pat vislielāko rūpību un čaklību, nebūtu iespējams paredzēt vai novērst. Tas ir tāds, kurš izcēlies, sagadoties sevišķiem apstākļiem. Jānorāda, ka atšķirība starp nepārvaramu varu un nejaušu notikumu ir tāda, ka nepārvaramai varai raksturīgs lielāks ārkārtējs spēks nekā nejaušam notikumam.

Norādām, ka saskaņā ar Darba likuma 74. panta ceturto daļu minētajā gadījumā darbiniekam noteikto atlīdzību izmaksā darba devējs. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu laikposmu, kad darbinieks, atbilstoši noligtajam darba laikam, nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Darbiniekam izmaksāto atlīdzību darba devējam atlīdzina attiecīgā valsts institūcija, ievērojot Ministru kabineta 10.04.2007. noteikumus Nr. 238 "Kārtība, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo atlīdzību". Vēršam uzmanību, ka minētie noteikumi neattiecas uz darba devēju – institūciju, kas tiek finansēta no valsts budžeta.

Atbilstoši minētajos noteikumos noteiktajai kārtībai darba devējs atlīdzību var saņemt, ja triju mēnešu laikā pēc attaisnojoša iemesla iestāšanās viņš iesniedz attiecīgajā valsts institūcijā šādus dokumentus:

iesniegumu par darbiniekam izmaksātās atlīdzības atlīdzināšanu;

darba devēja apstiprinātu darbiniekam izmaksātās atlīdzības aprēķinu par konkrēto laikposmu, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Darba devējam, kurš izmaksājis atlīdzību darbiniekam, to atlīdzina:

Valsts policija, Drošības policija, Valsts robežsardze, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs, Finanšu policija, muitas iestāde, Militārā policija vai Ieslodzījuma vietu pārvalde, ja darbinieks piedalījies tādu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtējo apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras apdraud vai var apdraudēt sabiedrisko drošību vai kārtību;

Ja darbiniekam ir vairāki darba devēji, darbiniekam izmaksāto atlīdzību par konkrēto laikposmu atlīdzina tikai tam darba devējam, pie kura darbinieks nav veicis darbu attaisnojoša iemesla dēļ.

Saskaņā ar Darba likuma 144. panta pirmo daļu vispārīgā gadījumā darbinieki netiek nodarbināti likumā noteiktajās svētku dienās. Savukārt Darba likuma 135. pantā noteikts, ka pirms svētku dienām darba dienas ilgums saīsināms par vienu stundu, ja darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā nav noteikts īsāks laiks. No minētā secināms, ka svētku dienas un pirms svētku dienu stundas ietekmē mēneša normālā darba laika stundu daudzumu, to samazinot.

Darba likuma 74. panta pirmās daļas 8. punktā noteikts darba devēja pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, īpaši gadījumā, kad darbinieks neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā. Šīs normas mērķis ir nodrošināt, lai tajos gadījumos, kad strādājamo darba dienu skaits samazinās valstī noteikto svētku dienu dēļ, darbiniekam netiktu samazināta darba samaksa. Šādas atlīdzības paredzēšana pēc būtības noteic arī to, ka attaisnoti kavētais darba laiks darbiniekam nav jānostrādā citā laikā, bet gan ir uzskatāms par apmaksātu prombūtni.

Proti, darbiniekam tiek izmaksāta atlīdzība par tām potenciālajām darba dienām, kuras ir iekritušas svētku dienā, un kurās darbiniekam nav bijusi iespēja veikt darbu, bet viņš to būtu veicis, ja valstī nebūtu noteikta svētku diena. Piemēram, ja darbiniekam ir noteikta piecu dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai un svētku diena iekrīt otrdienā, tad darbiniekam ir jāsaņem atlīdzība par šo svētku dienu, jo tā ir darbiniekam noteiktā darba diena, bet darbinieks neveic darbu tā iemesla dēļ, ka valstī šī diena ir noteikta kā svētku diena.

Darba likuma 74. panta pirmās daļas 8. punktā ietvertais princips, ka darbiniekam ir tiesības saņemt atlīdzību gadījumā, ja viņš neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā, ir attiecināms uz ikvienu darbinieku neatkarīgi no darba samaksas apmēra, nolīgta darba laika un darba laika organizācijas.

Līdz ar to svētku diena, kurā darbinieks neveic darbu, ir uzskatāma par apmaksājamu dienu, ja tā vispārīgā gadījumā būtu darbinieka darba diena. Tādējādi, ja noteiktā mēneša ietvaros darbiniekam viņa parastajā darba dienā iekrīt kāda svētku diena, kurā viņš neveic darbu:

mēnešalgas gadījumā darbiniekam atbilstoši Darba likuma 74. panta trešajai daļai tiek saglabāta darba samaksa, jo šīs darba samaksas gadījumā darbiniekam noteiktā mēnešalga nemainās atkarībā no darba dienu un svētku dienu, kas iekrīt darbadienā, skaita kalendāra mēnesī. Tādējādi mēnešalgas gadījumā samaksa par darbu svētku dienā, kas iekrīt darbinieka darba dienā (dienā, kurā darbiniekam būtu jāstrādā saskaņā ar darba grafiku vai atbilstoši nolīgtajam), ir iekļauta mēnešalgā, līdz ar to, ja darbinieks šādā svētku dienā nestrādā, nolīgtais mēnešalgas proporcionālā daļa uzskatāma par atlīdzību Darba likuma 74. panta pirmās daļas 8. punkta un trešās daļas izpratnē.

Piemēram, darbiniekam nolīgts normālais darba laiks ar piecu dienu darba nedēļu no pirmdienas līdz piektdienai un mēnešalga 1000 euro. 2023. gada jūnijā ir 21 darba diena un viena svētku diena 23. jūnijs (piektdiena), kas iekrīt darbinieka parastajā darba dienā, kurā viņš parasti būtu veicis darbu, ja nebūtu iekritusi svētku diena. No mēnešalgas 1000 euro proporcionālā daļa par neveikto darbu svētku dienā 23. jūnijā (Darba likuma 74. panta pirmās daļas 8. punktā un trešajā daļā noteiktā atlīdzība) būs 45,45 euro.

stundas algas likmes gadījumā darbiniekam izmaksājama Darba likuma 74. panta trešajā daļā paredzētā atlīdzība, stundas algas likmi izmaksājot par svētku dienā nenostādāto stundu skaitu;

akordalgas gadījumā darbiniekam izmaksājama Darba likuma 74. panta trešajā daļā paredzētā atlīdzība, vidējo izpeļņu izmaksājot par svētku dienā nenostādāto stundu skaitu.

Ne ilgāk kā piecas darba dienas pēc kārtas kalendāra gada laikā neveic darbu sakarā ar zemessargu kolektīvo apmācību



Skatīt sīkāk Skaidrojumi - Darba samaksa - [Par darbinieku, zemessargu vai rezerves karavīru](#)

Dīkstāves gadījumā



Darba līgumā jāietver informācija par nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, ja darbinieka darba grafiks ir pilnībā vai lielākoties paredzams. Ja ir nolīgts nepilns darba laiks un darba grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams, norāda, ka darba grafiks ir mainīgs, kā arī ietver informāciju par to nolīgto darba laiku, kas ir garantētais apmaksātais darba laiks mēneša ietvarā.

Dīkstāve ir situācija, kad darba devējs objektīvu apstākļu dēļ nevar nodarbināt darbinieku atbilstoši darba līgumā nolīgtajam darba laikam vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības. Savukārt juridiskajā literatūrā ir norādīts, ka ar dīkstāvi jāsaprot situācija, kad darbinieks ir gatavs veikt darba pienākumus, bet darba devējs tādu vai citādu apsvērumu dēļ to nenodrošina vai nespēj nodrošināt ar darbu.

Vienlaikus Darba likuma 74. panta otrajā un trešajā daļā noteikts, ka šādā gadījumā darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību noteiktās darba samaksas vai vidējās izpeļņas (ja noteikta akordalga) apmērā. Par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, viņš šo atlīdzību nesaņem.

Tādejādi, ja darba devējs objektīvu apstākļu dēļ nevar nodarbināt darbinieku atbilstoši darba līgumā nolīgtajam darba laikam, darba devējam ir pienākums par attiecīgo dīkstāves periodu (nenodrošināto darba laika stundu skaitu) izmaksāt darbiniekam darba līgumā nolīgto darba samaksu, bet akorda algas gadījumā - vidējo izpeļņu.

Darba devējam dīkstāves fakts ir atbilstoši jāfiksē dokumentos, jo dīkstāves laiks ir atbilstoši jāuzskaita saskaņā ar Darba likuma 137.panta pirmo daļu.

Lai novērstu iespējamās domstarpības starp darbinieku un darba devēju, nosakot dīkstāvi, būtu ieteicams skaidri paredzēt apstākļus vai nosacījumus, pie kādiem darbinieki atgriežas pie darba izpildes.

Atbilstoši Darba likuma 57. panta pirmās otrajam teikumam dīkstāves gadījumā darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem viena gada laikā. Ievērojams, ka par darba līgumā neparedzētu darbu veikšanu darba devējam ir pienākums izmaksāt atbilstošu darba samaksu, kuras apmērs nedrīkst būt mazāks par darbinieka iepriekšējo vidējo izpeļņu.

<https://www.vdi.gov.lv/lv/darba-likuma-74-panta-noteikta-atlidziba>