



## 21.04.2018 Skaidrojums par pārcelto darba dienu – 21. aprīli

Publicēts: 21.04.2018.

[Jaunami](#)

Ministru kabineta 2017.gada 25.aprīļa rīkojums Nr.211 „Par darbadienas pārcelšanu 2018.gadā” paredz, ka 2018.gada 30.aprīļa (pirmdienas) darbadiena, kas iekrīt starp svētku dienu un brīvdienas, no valsts budžeta finansējamās institūcijās, kurās noteikta piecu dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai, tiek pārcelta uz sestdienu, 2018.gada 21.aprīli.

Jau ilgstoši darba dienu pārcelšana tiek realizēta, ievērojot principu, ka darba diena pārceļama ar visām tiesībām un pienākumiem. Minētais princips nozīmē, ka izolētā darba diena tiek pārcelta, vadoties pēc tā, kādas tiesības darbinieks būtu ieguvis un kādi pienākumi darba devējam attiecībā pret darbinieku būtu jāievēro, ja izolētā darba diena nemaz nebūtu pārcelta uz citu dienu. Šis princips izriet no Darba likuma 6.panta par darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamību un 7.panta par vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanu darba tiesiskajās attiecībās.

Atbilstoši likuma „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām” 1.pantam 1.maijs ir noteikta par svētku dienu - Darba svētki, Latvijas Republikas Satversmes sapulces sasaukšanas diena. Darba likuma 135.pants noteic, ka pirms svētku dienām darba dienas ilgums saīsināms par vienu stundu, ja darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā nav noteikts īsāks darba laiks. Pārceltā darba diena - 2018.gada 30.aprīlis ir pirms svētku dienas - 2018.gada 1.maija. Ja 2018.gada 30.aprīļa darba diena netiktu pārcelta, tad tās ilgums būtu saīsināms par vienu stundu (vai vairāk, ja darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā noteikts īsāks darba laiks). Darba dienas pārcelšanai nevajadzētu mazināt darbinieku to tiesību apjomu, kuru tie būtu ieguvuši, ja darba dienu pārcelšana nemaz nebūtu realizēta, tādēļ uz darbu pārceltajā darba dienā - 2018.gada 21.aprīli, uz darbiniekiem būtu attiecināmas tādas pašas tiesības un pienākumi, kādi tiem būtu, ja konkrētā darba diena nemaz nebūtu pārcelta. Tāpat darba dienu pārcelšanai nevajadzētu ietekmēt kopējo gada darba laika bilanci. Līdz ar to uzskatāms, ka attiecībā uz 2018.gada 21.aprīli piemērojami Darba likuma 135.panta noteikumi par darba dienas ilguma saīsināšanu.

Darba dienu pārcelšanai nebūtu jāierobežo arī darbinieka tiesības izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Piemēram, ja darbiniekam 30.aprīli ir ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma diena un atvaļinājums sākas pēc 21.aprīļa, tad šim darbiniekam 21.aprīlis ir brīvdiena (pārceltā atvaļinājuma diena).

Attiecībā uz samaksu, jānorāda, ka atbilstoši Darba likumam par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamo samaksu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā. Šajā gadījumā darbiniekam ir vidējā izpeļņa ir aprēķināma un izmaksājama par tik darba dienām, cik iekrīt atvaļinājuma laikā. Līdz ar to, piemēram, ja darbiniekam ir noteikta piecu dienu darba nedēļa (no pirmdienas līdz piektdienai) un viņš izmanto divas kalendāra nedēļas ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu no 9.līdz 22.aprīlim, tad darba devējam būs jāizmaksā atlīdzība par 11 darba dienām, kas iekrīt atvaļinājuma laikā.

Vienlaikus vēršam uzmanību uz to, ka Darba likuma 149.panta pirmā daļa paredz, ka ikgadējais atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas. Tas nozīmē, ka gadījumā, ja atvaļinājuma laikā iekrīt svētku dienas, atvaļinājums tiek pagarināts par svētku dienu skaitu.

Papildus vēršam uzmanību uz to, ka gadījumā, ja darbiniekam ir noteikta mēneša darba alga un aprīli vai maijā šis darbinieks izmanto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, un tādēļ darba devējam aprēķinos ir jāpāriet uz dienas vai stundas algas likmi, ir piemērojams Darba likuma 74.panta pirmās daļas 8.punktā noteiktais regulējums, kas paredz, ka darba devējam ir 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. Saskaņā ar Darba likuma 74.panta trešo daļu, ja darbiniekam ir noteikta laika alga, tad viņam izmaksā noteikto darba samaksu, bet, ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, tad viņam tiek izmaksāta vidējā izpeļņa.

Minētais nozīmē, ka svētku diena, kurā darbinieks neveic darbu, ir uzskatāma par apmaksājamu dienu - atbilstoši likumā ietvertajam regulējumam darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam darba samaksu arī tad, ja darbinieks neveic pretizpildījumu - nolīgto darbu.

Piemērojot Darba likuma 74.panta pirmās daļas 8.punktu un šā panta trešo daļu, secināms, ja noteikta mēneša ietvaros darbiniekam viņa parastajā darba dienā iekrīt kāda svētku diena (piemēram, šogad 2.aprīlis, 1. un 4.maijs), kurā viņš neveic darbu, mēnešalgas gadījumā viņam tiek izmaksāta noteiktā darba samaksa, jo šīs darba samaksas gadījumā darbiniekam noteiktā darba alga nemainās atkarībā no darba dienu un svētku dienu, kas iekrīt darbdienā, skaita. Savukārt, ja darbiniekam ir noteikta stundas tarifa likme, un viņš darbu neveic svētku dienā, kura iekrīt viņa parastajā darba dienā, viņam izmaksājama Darba likuma 74.panta trešajā daļā paredzētā atlīdzība.

<https://www.vdi.gov.lv/lv/jaunums/21042018-skaidrojums-par-parcelto-darba-dienu-21-aprili>