



Darba laiks

Publicēts: 31.08.2020.

Jautājums: Ja darbiniekam ir noteikta summētā darba laika uzskaitē un viņš vēlas ņemt atvaļinājumu vienu kalendāro nedēļu no š.g. 26.aprīļa, darbā viņam jāatgriežas 5.maijā, bet jautājums ir par to, cik apmaksātas dienas viņam [↻](#)

Jautājums: Ja darbiniekam ir noteikta summētā darba laika uzskaitē un viņš vēlas ņemt atvaļinājumu vienu kalendāro nedēļu no š.g. 26.aprīļa, darbā viņam jāatgriežas 5.maijā, bet jautājums ir par to, cik apmaksātas dienas viņam ir šajā atvaļinājuma laikā, t.i. vai par 3.maiju viņam jāmaksā atvaļinājuma nauda un 8.maijā (pārcelta darba diena no 3.maija uz 8.maiju) viņš nenāk uz darbu, vai arī par 8.maiju viņš saņem atvaļinājuma naudu?


Atbilde: Saskaņā ar Darba likuma 133.panta ceturto daļu, ja darba nedēļas ietvaros viena darba diena iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, darba devējs šo darba dienu var noteikt par brīvdienu un pārcelt to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā paša mēneša ietvaros.

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


Ar 2020. gada 30. jūnija Ministru kabineta rīkojuma Nr. 354 "Par darbadienas pārceļšanu 2021. gadā" 2.punktu ieteikts visām pašvaldībām, komersantiem un organizācijām, nosakot darba un atpūtas laiku, ievērot šā rīkojuma 1. punktu - darbadienu no pirmdienas, 2020. gada 3. maija, pārceļt uz sestdienu, 2020. gada 8. maiju. Pārceļtā darba diena pārceļas ar visām tiesībām un pienākumiem, kas darba devējam attiecībā pret darbinieku būtu jāievēro, ja šī diena nebūtu pārceļta uz citu darba dienu.

Tādejādi, ja darbiniekam ir 5 dienu darba nedēļa un darba devējs piemēro rīkojumu par darbadienu pārceļšanu un pārceļtā darba diena 3.maijs ir darbinieka atvaļinājuma diena, tad šādi kvalificējams arī 8.maijs, uz kuru ir pārceļta 3.maija darbadiena. Tas nozīmē, ka 8.maijs attiecībā uz darbinieku būs atvaļinājuma diena un darba pienākumi šajā dienā nebūs jāveic, savukārt 3.maijs darbiniekam ir atpūtas diena.

Saskaņā ar Darba likuma 75. panta astoto daļu, par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai apmaksātā papildatvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vai stundas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu vai stundu (kuras būtu jāstrādā, ja nebūtu atvaļinājumā) skaitu atvaļinājuma laikā. Tādejādi darbdienu pārceļšanas apstākļos par pārceļto darba dienu 3.maiju kā atpūtas dienu atlīdzība nav jāaprēķina, bet 8.maijs jāapmaksā kā atvaļinājuma periodā ietilpstošā darba diena.

Jautājums: Vai darbiniekiem, kuriem ir nolīgta summētā darba laika organizācija vai nepilns darba laiks arī ir jāsašina darba laiks pirmssvētku dienās? 

Atbilde: Darba likuma 135.pants paredzēts normāla darba laika darbiniekiem. Uz darbiniekiem, kas nodarbināti nepilnu darba laiku, nevar attiecināt Darba likuma 135.panta noteikumus par darbdienas ilguma saīsināšanu par vienu stundu pirms svētku dienām. Summētā darba laika organizācijas darbiniekiem var nepiemērot saīsināto darbdienas ilgumu konkrētā pirmssvētku dienā, ja uzņēmumā nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu. Tomēr jāatzīmē, ka šiem darbiniekiem darba laiks pārskata periodā nedrīkst pārsniegt attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku.

Jautājums: Ja darbiniekam ir noteikta summētā darba laika uzskaitē un viņš vēlēs ņemt atvaļinājumu vienu kalendāro nedēļu no š.g. 26.aprīļa, darbā viņam jāatgriežas 5.maijā, bet jautājums ir par to, cik apmaksātas dienas viņam ... 

Jautājums: Ja darbiniekam ir noteikta summētā darba laika uzskaitē un viņš vēlēs ņemt atvaļinājumu vienu kalendāro nedēļu no š.g. 26.aprīļa, darbā viņam jāatgriežas 5.maijā, bet jautājums ir par to, cik apmaksātas dienas viņam ir šajā atvaļinājuma laikā, t.i. vai par 3.maiju viņam jāmaksā atvaļinājuma nauda un 8.maijā (pārcelta darba diena no 3.maija uz 8.maiju) viņš nenāk uz darbu, vai arī par 8.maiju viņš saņem atvaļinājuma naudu?

Atbilde: Saskaņā ar Darba likuma 133.panta ceturto daļu, ja darba nedēļas ietvaros viena darba diena iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, darba devējs šo darba dienu var noteikt par brīvdiesu un pārcelt to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā paša mēneša ietvaros.

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

Ar 2020. gada 30. jūnija Ministru kabineta rīkojuma Nr. 354 "Par darbadienas pārceļšanu 2021. gadā" 2.punktu ieteikts visām pašvaldībām, komersantiem un organizācijām, nosakot darba un atpūtas laiku, ievērot šā rīkojuma 1. punktu - darbadienu no pirmdienas, 2020. gada 3. maija, pārcelt uz sestdienu, 2020. gada 8. maiju. Pārceltā darba diena pārceļas ar visām tiesībām un pienākumiem, kas darba devējam attiecībā pret darbinieku būtu jāievēro, ja šī diena nebūtu pārceļta uz citu darba dienu.

Tādejādi, ja darbiniekam ir 5 dienu darba nedēļa un darba devējs piemēro rīkojumu par darbadienu pārceļšanu un pārceļtā darba diena 3.maijs ir darbinieka atvaļinājuma diena, tad šādi kvalificējams arī 8.maijs, uz kuru ir pārceļta 3.maija darbadiena. Tas nozīmē, ka 8.maijs attiecībā uz darbinieku būs atvaļinājuma diena un darba pienākumi šajā dienā nebūs jāveic, savukārt 3.maijs darbiniekam ir atpūtas diena.


Saskaņā ar Darba likuma 75. panta astoto daļu, par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai apmaksātā papildatvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vai stundas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu vai stundu (kuras būtu jāstrādā, ja nebūtu atvaļinājumā) skaitu atvaļinājuma laikā. Tādejādi darbadienu pārceļšanas apstākļos par pārceļto darba dienu 3.maiju kā atpūtas dienu atlīdzība nav jāaprēķina, bet 8.maijs jāapmaksā kā atvaļinājuma periodā ietilpstošā darba diena.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments 2005.gada apkopojumā "Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu" ir sniedzis rekomendējoša rakstura skaidrojumu jautājumam, vai darba laika saīsinājums pirmssvētku dienā ir attiecināms uz darbiniekiem, kas strādā nepilnu laiku: "Šī norma ir paredzēta normāla darba laika darbiniekiem. Uz darbiniekiem, kas nodarbināti nepilnu darba laiku, nevar attiecināt Darba likuma [135.panta](#) noteikumus par darbdienu ilguma saīsināšanu par vienu stundu pirms svētku dienām," norādījis Augstākās tiesas Senāts.

Tāpat arī summētā darba laika organizācijas un maiņu darba darbiniekiem var nepiemērot saīsināto darbdienu ilgumu konkrētā pirmssvētku dienā, ja uzņēmumā nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu. Tomēr jāatzīmē, ka šiem darbiniekiem darba laiks pārskata periodā nedrīkst pārsniegt attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku.

Papildus norādām, ka saskaņā ar Darba likuma 140.panta pirmās daļas otro teikumu, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku. No šīs normas izriet, ka darbiniekam, kam noteikts normālais darba laiks ar summētā darba laika organizāciju darba dienas tiek noteiktas saskaņā ar darba grafiku, ar kuru darba devējam ir laicīgi jāiepazīstina darba devējs.


Dienas, kuras darbiniekam ar normālo darba laiku bez summētā darba laika organizācijas būtu pārceltās darba dienas, ir ietvertas darbinieka, kuram noteikts normālais darba laiks ar summētā darba laika organizāciju, darba grafikā, un nav uzskatāmas par pārceltām darba dienām. Darbiniekam, kuram noteikts normālais darba laiks ar summētā darba laika organizāciju, šādas dienas var uzskatīt par pārceltām tikai tad, ja darba devējs, pamatojoties uz Darba likuma 133.panta ceturto daļu, izdod rīkojumu par darbadienu pārcelšanu, ko attiecinā arī uz summētā darba laika organizācijas darbiniekiem, un veic grozījumus darba grafikā un pārceļ darba grafikā paredzēto darba dienu uz citu dienu, ievērojot Darba likuma nosacījumus par summētā darba laika organizāciju.

Mans bērns pusaudzis šovasar strādās. Vai viņam ir nepieciešams veikt obligāto veselības pārbaudi? 

Attiecībā uz nepilngadīgu personu nodarbināšanu Darba likums nosaka, ka personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, pieņem darbā tikai pēc iepriekšējas medicīniskās apskates, un tām līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai ik gadu jāveic obligātā medicīniskā apskate. Medicīnisko apskati var veikt pie sava ģimenes ārsta.

Ja Jums rodas kādi jautājumi vai neskaidrības, lūgums sazināties ar mūsu konsultatīvo centru pa tālr. 67186522, 67186523, vai rakstīt uz e-pastu: vdi@vdi.gov.lv


Seko līdz mūsu aktualitātēm arī sociālajos tīklos – Facebook: Valsts darba inspekcija, Twitter: @darbainspekcija, @darbaizsardziba

Uzņēmumā, kur strādāju ir summētais darba laiks. Katru mēnesi ir sava stundu norma, cik virs šīs normas drīkst vēl strādāt virsstundu? Vai ir kaut kādi griesti virsstundām mēnesi vai ceturksnī? 

Virsstundu darba maksimālo robežu nosaka Darba likuma 136.panta piektā daļa, proti: Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus. Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā.

Ja Jums rodas kādi jautājumi vai neskaidrības, lūgums sazināties ar mūsu konsultatīvo centru pa tālr. 67186522, 67186523, vai rakstīt uz e-pastu: vdi@vdi.gov.lv

Seko līdzi mūsu aktualitātēm arī sociālajos tīklos – Facebook: Valsts darba inspekcija, Twitter: @darbainspekcija, @darbaizsardziba

Līdztekus jau esošajam darbam vēlos strādāt vēl citur (ir iespēja veikt blakus darbu). Man esošajā darba līgumā nav noteikts aizliegums to darīt. 

Līdztekus jau esošajam darbam vēlos strādāt vēl citur (ir iespēja veikt blakus darbu). Man esošajā darba līgumā nav noteikts aizliegums to darīt. Cik lielu slodzi es drīkstu strādāt blakus darbā? Vai ir kaut kādi ierobežojumi attiecībā, cik daudz es drīkstu apvienot darba vietas un cik daudz darba slodzes drīkstu strādāt, ja vien nevienam darba devējam nav pretenziju, un es spēju izdarīt visus darba pienākumus?

Darba likums neregulē jautājumu par to, cik un kādus blakus darbus pie cita darba devēja nodarbinātais var veikt, ja vien viņa darba devējs nav noteicis aizliegumu strādāt pie citiem darba devējiem.

Darba tiesiskās attiecības, saistības, kuras darbinieks uzņemsies, noslēdzot darba līgumu blakus darbā, katrā konkrētā gadījumā būs vērtējamas atsevišķi.

Tomēr saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 16.pantu darba devējam, kurš nodarbina darbinieku, kas strādā arī pie cita darba devēja, būtu jāsadarbojas ar cita darba devēja pārstāvjiem, nosakot nodarbinātajam tādus darba apstākļus un darba aizsardzības pasākumus, kuri novērstu pārslodzi un psihoemocionālo izdegšanu darba vietā.

Ja Jums rodas kādi jautājumi vai neskaidrības, lūgums sazināties ar mūsu konsultatīvo centru pa tālr. 67186522, 67186523, vai rakstīt uz e-pastu: vdi@vdi.gov.lv

Seko līdzi mūsu aktualitātēm arī sociālajos tīklos – Facebook: Valsts darba inspekcija, Twitter: @darbainspekcija, @darbaizsardziba

Kas ir nepilns darba laiks? Piemēram, ja man ir darbs līdz 18.00, vai es varu prasīt līdz 16.00 strādāt?



Kas ir nepilns darba laiks? Piemēram, ja man ir darbs līdz 18.00, vai es varu prasīt līdz 16.00 strādāt? Man ir divi bērni, abi bērnodārznieki. Darbā saka, ka atvaļinājumu ņemt es nedrīkstu un iet prom no darba ātrāk par plkst. 18.00 man neļauj, jo nav neviena cita, kas varētu paveikt manu darbu.

Nepilns darba laiks ir darba laiks, kas ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku. Nepilnu darba laiku drīkst pieprasīt grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, kā arī darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam. Tādējādi, Jums, saskaņā ar Darba likuma 134. panta otro daļu, ir tiesības pieprasīt noteikt Jums nepilnu darba laiku. To cik stundas vai dienas nedēļā, nosakiet Jūs pati. Par nepilnā darba laika noteikšanu jāvienojas rakstveidā, izdarot grozījumus darba līgumā. Pamatojoties uz Darba likuma 134. panta otro daļu, darba devējam nav tiesību Jums atteikt. Jāņem vērā, ka nosakot nepilnu darba laiku, darba alga var tikt samazināta proporcionāli darba laika samazinājumam.

Ja iestādē Darba koplīgums paredz pirmssvētku dienu saīsinātu par 2 stundām, tad, no kuras stundas sākas virsstundu darbs? Piemēram, 2018.gada maijā valsts norma ir 167 stundas, iestādē 166 stundas, tad virsstundu nosaka sākot ar 167 stundu vai tomēr pie virsstundu aprēķina ņem vērā valstī noteikto normu.

Nesen pierakstījos pie ārsta. Diemžēl mans ārsts ir pieejams tikai laikā, kad pati strādāju, tāpēc cerēju, ka mans darba devējs būs saprotošs un ļaus darba laikā aiziet uz poliklīniku. Diemžēl darba devējs paziņoja, ka nedrīkstu pamest savu darba vietu



Nesen pierakstījos pie ārsta. Diemžēl mans ārsts ir pieejams tikai laikā, kad pati strādāju, tāpēc cerēju, ka mans darba devējs būs saprotošs un ļaus darba laikā aiziet uz poliklīniku. Diemžēl darba devējs paziņoja, ka nedrīkstu pamest savu darba vietu darba laikā, tāpēc pie ārsta es netiku. Vai darba devējam ir tiesības liegt man apmeklēt ārstu, ja ārsts ir pieejams tikai laikā, kad pati strādāju?

Saskaņā ar Darba likuma 147.panta otro daļu darbiniekam ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni, ja viņa klātbūtne darbā nav iespējama nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu dēļ.

Darba likumā noteikts, ka tiesības uz īslaicīgu prombūtni ir sievietei grūtniecības stāvoklī, lai veiktu veselības pārbaudi, darbiniekam, kura aprūpē ir bērns līdz 18 gadu vecumam, saslimis bērns vai bērns, kas cietis nelaimes gadījumā u.tml. Taču Darba likumā nav ietverts visaptverošu apstākļu uzskaitījums, kuriem iestājoties, darbiniekam būtu tiesības prasīt īslaicīgu prombūtni. Tāpat likumā nav noteikts jēdziena „īslaicīgs” saturs, līdz ar to katrs prombūtnes gadījums ir vērtējams atsevišķi.

Par īslaicīgu prombūtni darbiniekam savlaicīgi jāpaziņo darba devējam. Pusēm vienojoties, darbinieks var atstrādāt īslaicīgās prombūtnes laiku.

Ja Jums rodas kādi jautājumi vai neskaidrības, lūgums sazināties ar mūsu konsultatīvo centru pa tālr. 67186522, 67186523, vai rakstīt uz e-pastu: vdi@vdi.gov.lv

Seko līdzi mūsu aktualitātēm arī sociālajos tīklos –

Facebook: Valsts darba inspekcija,

Twitter: @darbainspekcija @darbaizsardziba.

Vai vecāki var prasīt nepilnu darba laiku, ja apgādībā ir bērni līdz 14 gadiem?




Atbilstoši Darba likuma 134.panta otrajai daļai:

„Darba devējs nosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, kā arī darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam.”

Ja Jums rodas kādi jautājumi vai neskaidrības, lūgums sazināties ar mūsu konsultatīvo centru pa tālr. 67186522, 67186523, vai rakstīt uz e-pastu: vdi@vdi.gov.lv

Seko līdzi mūsu aktualitātēm arī sociālajos tīklos – Facebook: Valsts darba inspekcija, Twitter: @darbainspekcija @darbaizsardziba.

Pašlaik atrodos bērna kopšanas atvaļinājumā, bet drīzumā plānoju atgriezties darbā. Darba devējs ziņoja, ka iespējams nevarēs man nodrošināt veco darba vietu 

Pašlaik atrodos bērna kopšanas atvaļinājumā, bet drīzumā plānoju atgriezties darbā. Darba devējs ziņoja, ka iespējams nevarēs man nodrošināt veco darba vietu, tādēļ man būs jāstrādā citā uzņēmuma filiālē, līdz kurai ir jāmēro lielāks attālums. Mani šādas izmaiņas neapmierina. Kādas ir manas tiesības, ko varu pieprasīt, kā pareizāk rīkoties šajā situācijā?

Darba likuma 156.panta ceturrtā daļa nosaka, ka darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

Tādējādi, beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, Jums ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas atbilst Jūsu darba līgumam nosacījumiem, tai skaitā darba samaksas, nolīgta darba laika un darba vietas nosacījumiem.

Vienlīdz jānorāda, ka pēc Jūsu atgriešanās darbā darba devējam ir tiesības Jums piedāvāt darba līguma grozījumus Darba likuma 97. un 98. panta kārtībā. Grozījums drīkst veikt tikai abpusēji vienojoties. Darba devējs nav tiesīgs vienpusēji grozīt darba līgumu. Darba līguma uzteikums, ja Jūs nepiekrītsiet darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, ir jāpamato ar saimniecisku reorganizāciju uzņēmumā, piemēram, darbinieku skaitu samazināšanu.

Samazinot darbinieku skaitu, darba devējam ir jāievēro Darba likuma 109.pantā noteiktie darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi, kā arī Darba likuma 108.pantā noteiktās priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Piemēram, darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, pamatojoties uz darbinieku skaita samazināšanu, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam.

Savukārt darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšroka turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija.

Darba devējs drīkst Jums piedāvāt darba līguma grozījumus (mainīt darba vietu) bet Jums ir tiesības nepiekrīst šādiem grozījumiem. Nepiekrīšanas gadījumā darba devējs nav tiesīgs uzteikt Jūsu darba līgumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu. Šāda uzteikuma aizliegums pastāv, kamēr barojat bērnu ar krūti, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam.


Gadījumā, ja darba devējs ir likvidējis iepriekšējo amatu un nevar Jūs nodrošināt ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu, tad Jums ir tiesības lemt par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Tādējādi Jums ir tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības pēc savstarpējas vienošanās, kā to nosaka Darba likuma 114. pants, bet, šajā gadījumā būtu jāvienojas par atlaišanas pabalstu atsevišķi, un tas jāapstiprina ar rakstveida vienošanos, jo Darba likuma 112. pants neparedz atlaišanas pabalstu, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas abpusēji vienojoties.

Ja, tomēr, vēlēties turpināt darba tiesiskās attiecības un uzskatīsiet, ka darba devējs nav Jūs nodrošinājis ar tādu pašu darbu, vai ar līdzvērtīgu un ar tādiem pašiem nodarbinātības noteikumiem, tad Jums ir tiesības vērsties ar iesniegumu Valsts darba inspekcijā vai arī vērsties tiesā ar prasību par atjaunošanu iepriekšējā darbā.

Ja Jums rodas kādi jautājumi vai neskaidrības, lūgums sazināties ar mūsu konsultatīvo centru pa tālr. 67186522, 67186523, vai rakstīt uz e-pastu: vdi@vdi.gov.lv

Seko līdzi mūsu aktualitātēm arī sociālajos tīklos – Facebook: Valsts darba inspekcija, Twitter: @darbainspekcija @darbaizsardziba.


Vai neattaisnoti darba kavējumi tiek ieskaitīti pārbaudes laikā? 



Slēdzot darba līgumu, darba devējs var noteikt darbiniekam pārbaudi, lai pārlicinātos, vai viņš ir piemērots nolīgtajam darbam. Pārbaudes termiņš nosakāms ne ilgāk par trīs mēnešiem, neieskaitot pārbaudes laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Savukārt darbinieka neattaisnotas prombūtnes laiks tiek ieskaitīts pārbaudes termiņa laikā.

Ja Jums rodas kādi jautājumi vai neskaidrības, lūgums sazināties ar mūsu konsultatīvo centru pa tālr. 67186522, 67186523, vai rakstīt uz e-pastu: vdi@vdi.gov.lv

Seko līdzi mūsu aktualitātēm arī sociālajos tīklos – Facebook: Valsts darba inspekcija, Twitter: @darbainspekcija @darbaizsardziba.

Manā darba līgumā punktā par darba laiku noteikts, ka “darbiniekam noteikts summētais darba laiks”. Sakiet lūdzu vai darba devējs ir noteicis manu darba laiku atbilstoši likumam? 




Darba likuma (turpmāk – DL) 40.panta otrās daļas 7.punktā noteikts, ka darba līgumā jānorāda nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks. VDI norāda, ka DL 52.pants nosaka, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu noteiktā darba laika ietvaros. Tādējādi DL ir paredzēts darba devēja pienākums noteikt konkrētu darba laiku. Savukārt no DL 31.nodaļas, kas regulē darba laika vispārīgos noteikumus, izriet, ka darba tiesiskās attiecības paredzēts nodibināt, nosakot vai nu normālu, vai nepilnu darba laiku. VDI norāda, ka summētais darba laiks nav uzskatāms par patstāvīgu darba laika veidu, bet gan tas ir darba laika organizācijas veids, kas nozīmē to, ka darba devējs darbinieku var nodarbināt ar atšķirīgu darba dienas vai nedēļas ilgumu.

Darba devējam ir jānosaka darbiniekam garantētais darba laiks, t.i., vai nu normālais, vai arī nepilnais darba laiks, norādot konkrētu stundu skaitu dienā vai nedēļā, ar ko darbinieks var rēķināties, jo DL nepilnajam darba laikam nenosaka noteiktu stundu skaitu dienā vai nedēļā, kā tas ir noteikts normālajam darba laikam.

Ja Jums rodas kādi jautājumi vai neskaidrības, lūgums sazināties ar mūsu konsultatīvo centru pa tālr. 67186522, 67186523, vai rakstīt uz e-pastu: vdi@vdi.gov.lv

Seko līdzi mūsu aktualitātēm arī sociālajos tīklos – Facebook: Valsts darba inspekcija, Twitter: @darbainspekcija @darbaizsardziba.

Saskaņā ar Ministru kabineta 2016.gada 15.jūnija rīkojumu Nr.342 „Par darbadienas pārcelšanu 2017.gadā” no valsts budžeta finansējamās institūcijās, kurās noteikta piecu dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai 

Saskaņā ar Ministru kabineta 2016.gada 15.jūnija rīkojumu Nr.342 „Par darbadienas pārcelšanu 2017.gadā” no valsts budžeta finansējamās institūcijās, kurās noteikta piecu dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai, darbadiena no piektdienas, 2017.gada 5.maija, ir pārcelta uz sestdienu, 2017.gada 13.maiju.

Rīkojumā ieteikts visām pašvaldībām, komersantiem un organizācijām, nosakot darba un atpūtas laiku, pārcelt darbadienu no piektdienas, 2017.gada 5.maija, uz sestdienu, 2017.gada 13.maiju.

Ņemot vērā to, ka atbilstoši likuma „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām” 1. pantam maija otrā svētdiena ir noteikta par svētku dienu - Mātes dienu, 13. maijs ir uzskatāms par pirmssvētku dienu, un saskaņā ar Darba likuma 135.pantu darba dienas ilgums saīsināms par vienu stundu, ja vien darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā nav noteikts īsāks darba laiks.

Noteikums par darba dienas ilguma saīsināšanu ir attiecināms uz normālā darba laika darbiniekiem. Uz tiem darbiniekiem, kas nodarbināti nepilnu darba laiku, noteikums par darba dienas ilguma saīsināšanu neattiecas. Savukārt darbiniekiem, kam noteikts normālais darba laiks un summētā darba laika organizācija, 2017.gada 13.maijā darbadienu par vismaz vienu stundu var nesamazināt, taču viņu normālais mēneša darba laiks, ņemot vērā pirmssvētku dienu, maijā ir 166 stundas.

Darba inspekcija vērš uzmanību, ka, īstenojot darba dienas pārcelšanu, darba devējam jāievēro princips, ka konkrētā darba diena tiek pārcelta, vadoties no tā, kādas tiesības darbinieks būtu ieguvis un kādi pienākumi pret darbinieku darba devējam būtu jāpilda, ja minētā darba diena nemaz nebūtu pārcelta uz citu dienu.


Ņemot vērā iepriekš minēto, Darba inspekcija vērš uzmanību uz atsevišķiem gadījumiem, kā 2017.gadā pārceltā darbadiena ietekmē ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanu, atvaļinājuma naudas aprēķināšanu, darbnespējas periodu u.tml.

Ja ikgadējā atvaļinājuma daļa piešķirta, piemēram, no 2017.gada 24.aprīļa līdz 2017.gada 7.maijam, darbiniekam nebūs jāstrādā 2017.gada 13.maijā. Ņemot vērā Darba likuma 75.panta astoto daļu, darbiniekam var neapbrēķināt atvaļinājuma naudu par 2017.gada 5. maiju, taču šādā gadījumā atvaļinājuma nauda ir jāsaņem par 2017.gada 13.maiju.

Ja ikgadējā atvaļinājuma daļa piešķirta, piemēram, no 2017.gada 8.maija viena kalendāra nedēļa, darbiniekam 2017.gada 13.maijā nav jāveic darba pienākumi. Turklāt, atvaļinājums pagarinās par vienu svētku dienu, proti, 2017.gada 14.maiju (Mātes diena) un uz darbu darbiniekam jānāk 2017.gada 16.maijā. Bet, ja ikgadējā atvaļinājuma daļa piešķirta, piemēram, no 2017.gada 8.maija līdz 2017.gada 12.maijam, darbiniekam uz darbu jānāk 2017.gada 13.maijā.

Ja ikgadējā atvaļinājuma daļa piešķirta, piemēram, no 2017.gada 8.maija līdz 2017.gada 21.maijam, darbiniekam, kuram noteikta piecu dienu darba nedēļa, atvaļinājuma nauda ir jāapbrēķina un jāizmaksā par 11 darba dienām, jo Ministru kabineta rīkojums par darba dienas pārcelšanu neierobežo darbinieka tiesības izmantot atvaļinājumu un saņemt atvaļinājuma naudu Darba likumā noteiktajā kārtībā un apmērā.

Ja ikgadējais atvaļinājums piešķirts, piemēram, no 2017.gada 3.aprīļa uz četrām kalendāra nedēļām, jāņem vērā, ka atvaļinājuma periodā iekrīt svētku dienas, kuras ikgadējā atvaļinājumā netiek skaitītas. Ņemot vērā, ka 2017.gada aprīlī ir trīs svētku dienas (14.aprīlis – Lielā Piektdiena, 16.aprīlis – Pirmās Lieldienas, 17. aprīlis – Otrās Lieldienas), atvaļinājuma pēdējā diena ir 2017.gada 5.maijs. Minētais apstāklis nozīmē, ka darbiniekam nebūs jāstrādā arī 2017.gada 13.maijā. Minētajā periodā darba devējam jāapmaksā 21 atvaļinājuma diena.

Uzņēmumā vasaras brīvlaikā piecas dienas nedēļā un septiņas stundas dienā strādā nepilngadīgais, kuram ir 16 gadu. Vai viņam ir jāsaīsina darba dienas ilgums pirms svētku dienas, piemēram, 23.jūnija? 

Darba likuma 135.pants, kas nosaka, ka pirms svētku dienām darba dienas ilgums saīsina par vienu stundu, ja vien darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā nav noteikts īsāks darba laiks, attiecināms uz darbiniekiem, kas nodarbināti normālo darba laiku. Ņemot vērā, ka nepilngadīgu personu vecumā no 15 līdz 18 gadiem normālais darba laiks saskaņā ar Darba likuma 132.panta trešo daļu ir septiņas stundas dienā vai 35 stundas nedēļā, nepilngadīgajam, kuram ir 16 gadu, darba dienas ilgums pirms Līgo dienas saīsina vismaz par vienu stundu.

Ja Jums rodas kādi jautājumi vai neskaidrības, lūgums sazināties ar mūsu konsultatīvo centru pa tālr. 67186522, 67186523, vai rakstīt uz e-pastu: vdi@vdi.gov.lv

Seko līdzi mūsu aktualitātēm arī sociālajos tīklos – Facebook: Valsts darba inspekcija, Twitter: @darbainspekcija @darbaizsardziba.

<https://www.vdi.gov.lv/lv/darba-laiks>