



## Atvaļinājumi

Publicēts: 31.08.2020.

Jautājums: Pārceltās darba dienas 2021.gadā un to ietekme uz atvaļinājumu. [↗](#)

Atbilde: Ar Ministru kabineta 2020.gada 30.jūnija rīkojumu Nr.354 "Par darba dienu pārcelšanu 2021.gadā" no valsts budžeta finansējamās institūcijās, kurās noteikta piecu dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai, noteikts pārcelt darba dienu no pirmdienas, 2021.gada 3.maija, uz sestdienu, 2021.gada 8.maiju, darba dienu no piektdienas, 2021.gada 25.jūnija, uz sestdienu, 2021.gada 19.jūniju, un darba dienu no piektdienas, 2021.gada 19.novembra, uz sestdienu, 2021.gada 13.novembri. Minētais rīkojums neierobežo darbinieka tiesības izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu Darba likuma 149.pantā noteiktajā kārtībā, kā arī saņemt atvaļinājuma naudu Darba likuma 75.panta astotajā daļā noteiktajā kārtībā.

Ja darbiniekam, kuram ir piecu dienu darba nedēļa, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirts no:

- 2021.gada 3.maija uz desmit kalendāra dienām, proti, līdz 14.maijam, atvaļinājuma nauda ir jāaprēķina un jāizmaksā par 9 darba dienām. Darba likuma 149.panta pirmajā daļā noteikts, ka ikgadējā atvaļinājuma periodā neieskaita svētku dienas. Tādējādi, ja darbinieka ikgadējā atvaļinājuma laikā iekrīt svētku dienas - 2021.gada 4.maijs un 9.maijs, viņam atvaļinājums pagarināms par šīm divām svētku dienām;

- 2021.gada 29.aprīļa uz septiņām kalendāra dienām, proti, līdz 2021.gada 8.maijam, atvaļinājuma nauda ir jāaprēķina un jāizmaksā par 6 darba dienām. Tas nozīmē, ka darbinieka atvaļinājums beidzās 7.maijā, bet savukārt 8.maijs ir papildu brīvdiena, kura tiek apmaksāta pēc vidējās izpeļņas;


- 2021.gada 5.maija uz četrpadsmit kalendāra dienām, proti, līdz 2021.gada 19.maijam, atvaļinājuma nauda ir jāaprēķina un jāizmaksā par 12 darba dienām. Šajā gadījumā 2021.gada 8.maijs uzskatāms par dienu, kad darbiniekam būtu bijis jāstrādā, un šī diena tiek apmaksāta saskaņā ar Darba likuma 75.panta astotajā daļā noteikto;

- 2021.gada 21.jūnija uz desmit kalendāra dienām, proti, līdz 2021.gada 2.jūlijam, atvaļinājuma nauda ir jāaprēķina un jāizmaksā par 7 darba dienām. Ņemot vērā, ka 2021.gada 25.jūnijs ir pārcelts uz 2021.gada 19.jūniju, 25.jūnijs nav uzskatāms par apmaksātu atvaļinājuma dienu Atzīmējams, ka darbiniekam nav jāiet uz darbu 2021.gada 19.jūnijā, taču šī diena darbiniekam ir apmaksāta pēc vidējās izpeļņas;

- 2021.gada 14.jūnija uz četrpadsmit kalendāra dienām, proti, līdz 2021.gada 29.jūnijam, atvaļinājuma nauda ir jāaprēķina un jāizmaksā par 10 darba dienām;


- 2021.gada 15.novembra uz desmit kalendāra dienām, proti, līdz 2021.gada 25.novembrim, darbiniekam, kuram ir piecu dienu darba nedēļa, atvaļinājuma nauda ir jāaprēķina un jāizmaksā par 7 darba dienām. Ņemot vērā, ka 2021.gada 19.novembris ir pārcelts uz 2021.gada 13.novembri, 19.novembris nav uzskatāms par apmaksātu atvaļinājuma dienu. Atzīmējams, ka darbiniekam nav jāiet uz darbu 2021.gada 13.novembrī, taču šī diena darbiniekam ir apmaksāta pēc vidējās izpeļņas;

- 2021.gada 11.novembra uz desmit kalendāra dienām, proti, līdz 2021.gada 21.novembrim, atvaļinājuma nauda ir jāaprēķina un jāizmaksā par 6 darba dienām.

Strādāju maiņu darbu. No 23.09. man sākas atvaļinājums, bet man iepriekšējā dienā ir nakts maiņa, kura beigsies 23.09. plkst. 8.00, kad es būšu jau atvaļinājumā. Vai man kompensēs tās darba stundas, kas iekrīt atvaļinājuma laikā? 

Atvaļinājums ir uzskatāms par darbinieka atpūtas laiku, kurā viņam nav jāveic darba pienākumi un kuru viņš var izmantot pēc sava ieskata.


Ņemot vērā, ka konkrētajā gadījumā 23.septembrī darbiniekam būs jāstrādā līdz plkst. 8.00, šī diena uzskatāma par darbinieka darba dienu, par kuru viņš saņem darba līgumā noteikto darba algu. Ikgadējo atvaļinājumu var piešķirt, piemēram, no 24.septembra vai arī citas dienas, kurā darbinieks neveic darba pienākumus.

Man ir ikgadējais atvaļinājums no 17. jūnija līdz 23. jūnijam. Vai atvaļinājums man pagarināsies par svētku dienām? Kad man ir jāatgriežas darbā? 

Atvaļinājumā no 17. jūnija līdz 23. jūnijam (viena kalendārā nedēļa) iekrīt 1 svētku diena (23. jūnijs), līdz ar to atvaļinājums pagarināms par 1 kalendāra dienu un darbā ir jāatgriežas 26. jūnijā.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)


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

Man ir piešķirts atvaļinājums no 1.līdz 14.maijam. Par cik dienām atvaļinājums pagarinās sakarā ar svētku dienām, neskaidrība ir tieši par Mātes dienu, 12.maiju, vai tā arī skaitās oficiāla svētku diena, vai to apmaksā dubultā? 

Man ir piešķirts atvaļinājums no 1.līdz 14.maijam. Par cik dienām atvaļinājums pagarinās sakarā ar svētku dienām, neskaidrība ir tieši par Mātes dienu, 12.maiju, vai tā arī skaitās oficiāla svētku diena, vai to apmaksā dubultā un vai arī par šo dienu pagarinās piešķirtais atvaļinājums?

Atvaļinājuma laikā no 01.05.2019. līdz 14.05.2019. (divas kalendārās nedēļas), iekrīt 3 svētku dienas (01.05., 04.05. un 12.05.), tādējādi atvaļinājums pagarināms par 3 kalendārām dienām (15.05., 16.05. un 17.05.).


Par darbu svētku dienā, tai skaitā Mātes dienā, darbiniekam ir tiesības uz piemaksu, kā to nosaka Darba likuma 68.pants. Mātes diena ir valstī noteiktā oficiālā svētku diena.

Esmu bērna tēvs. Sakarā ar bērna piedzimšanu vēlos paņemt 10 kalendāro dienu ilgu atvaļinājumu, kas man ir jāiesniedz darba devējam? Kurš maksā par šīm 10 darba dienām - valsts vai darba devējs? 

Lai saņemtu Darba likuma 155.panta pirmajā daļā noteikto atvaļinājumu sakarā ar bērna piedzimšanu, bērna tēvam darba vietā jāiesniedz dokuments, kas apliecina bērna piedzimšanas faktu. Par šīm atvaļinājuma dienām Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra maksās paternitātes pabalstu. Lai saņemtu paternitātes pabalstu, bērna tēvam jāiesniedz iesniegums VSAA pabalsta piešķiršanai.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)


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

Esmu darba attiecībās jau ilgus gadus. Nesen biju uz slimības lapas 7 mēnešus pēc operācijas. Vēlējos jautāt, vai par šo slimošanas laiku man pienākas arī kādas dienas apmaksāts atvaļinājums? 

Saskaņā ar Darba likuma 152.panta pirmās daļas pirmo punktu viss pārejošais darbnespējas laiks dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Jūsu konkrētajā gadījumā tie ir 7 mēneši.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

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


Darbā esmu nostrādājusi pilnu gadu. Atvaļinājumu neesmu izņēmusi. Vēlos iet prom no darba, bet zinu, ka man ir jāatstrādā viens mēnesis. Vai to mēnesi es drīkstu neatstrādāt, bet gan izmantot savu atvaļinājumu? 

Kā arī vai, ir kāds noteikts termiņš, kad man jāpaziņo par to, ka vēlos iet atvaļinājumā?

Ja darba līguma uzteikuma termiņa laikā ("1 mēneša atstrādes laikā") darbiniekam piešķirts atvaļinājums, tad atvaļinājuma laiks ir ieskaitāms viena mēneša uzteikuma termiņā. Atvaļinājumu piešķiršanas vispārējo kārtību nenosaka Darba likums vai kādi citi normatīvie akti, tā ir uzņēmuma iekšējā kārtība, kas var būt atrunāta darba kārtības noteikumos, darba koplīgumā, darba līgumā vai kādā citā uzņēmuma iekšējā dokumentā.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)


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

Man ir ikgadējais atvaļinājums no 18. jūnija līdz 24. jūnijam. Vai atvaļinājums man pagarināsies par svētku dienām? 

Atvaļinājumā no 18. jūnija līdz 24. jūnijam (viena kalendārā nedēļa) iekrīt 2 svētku dienas (23. un 24. jūnijs), līdz ar to atvaļinājums pagarināms par 2 kalendārajām dienām.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

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


Vai papildatvaļinājumu par vienu bērnu var saņemt vienu dienu kalendāra gadā, jeb no brīža, kad stājos darbā? 

Un gadījumā, ja es papildatvaļinājumu neizmantoju pirmajā gadā, vai šī diena tiek pārcelta uz nākamo gadu? Vai abi vecāki drīkst izmantot papildatvaļinājumu par bērnu?

Papildatvaļinājums pienākas par periodu, kas sakrīt ar individuālo darba gadu. Darba likums nosaka, ka ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu par kārtējo gadu piešķir un to izmanto līdz nākamā gada ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam. Ja izņēmuma gadījumā nav iespējams izmantot papildatvaļinājumu kārtējā gada laikā, puses, izvērtējot konkrētās situācijas faktiskos apstākļus, var vienoties par papildatvaļinājuma pārceļšanu uz nākamo gadu. Papildatvaļinājumu ir tiesīgi izmantot abi vecāki.


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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

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

Pagājušajā gadā izņēmu visu savu ikgadējo atvaļinājumu, proti, 20 darba dienas, bet neizņēmu papildatvaļinājumu. Vai es vēl varu izņemt papildus atvaļinājuma dienas par iepriekšējo gadu, ja man ir trīs nepilngadīgi bērni? 

Darba likuma 151.panta ceturtā daļa nosaka, ka ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu par kārtējo gadu piešķir un to izmanto līdz nākamā gada ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam. Vienlaikus jāņem vērā, ka šis noteikums piemērojams tiem ikgadējiem apmaksātiem papildatvaļinājumiem, kas piešķirti pēc likuma grozījumu spēkā stāšanās brīža. Piemēram, ja darbinieks objektīvu iemeslu dēļ nav varējis izmantot ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu par iepriekšējo darba gadu, tad darbinieks arī pēc 2017.gada 16.augusta, pēc Darba likuma grozījumu spēkā stāšanās brīža, ir tiesīgs prasīt papildatvaļinājuma piešķiršanu par iepriekšējiem diviem individuālajiem atvaļinājuma periodiem darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā.


Izvērtējot aprakstīto konkrēto gadījumu, darbiniecei ir tiesības uz trim papildatvaļinājuma dienām.

Strādāju summēto darba laiku, saskaņā ar grafiku arī sestdienās un svētdienās. Vēlējos izmantot savas tiesības, saskaņā ar Darba likuma 151.pantu saņemt papildatvaļinājumu dienās, kad man ir jāstrādā, proti, sestdienā un svētdienā 

Strādāju summēto darba laiku, saskaņā ar grafiku arī sestdienās un svētdienās. Vēlējos izmantot savas tiesības, saskaņā ar Darba likuma 151.pantu saņemt papildatvaļinājumu dienās, kad man ir jāstrādā, proti, sestdienā un svētdienā (darba devēju par šo ieceri informēju laicīgi). Darba devējs man atteica papildatvaļinājuma iespēju, norādot, ka papildatvaļinājums ir rēķināms tikai darba dienās, ne brīvdienās, un šīs dienas nav izmantojamas sestdienā un svētdienā. Vai darba devējam ir tiesības atteikt man papildatvaļinājumu?

Saskaņā ar Darba likuma 151. pantu ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu likumā noteiktajos gadījumos piešķir darba dienās, piemēram, darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, — trīs darba dienas; darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, — ne mazāk kā trīs darba dienas; darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, — ne mazāk par vienu darba dienu.


Tas nozīmē, ka papildatvaļinājumu nevar piešķirt un izmantot tajā laikā, kad darbiniekam ir atpūtas laiks. Tādējādi papildatvaļinājums piešķirams tajās darba dienās, kurās darbinieks veic darbu. Līdz ar to, ja veicat darbu sestdienā un svētdienā, tad šīs dienas Jums ir darba dienas, kurās Jums ir tiesības izmantot papildatvaļinājumu.

2017. gada 20. novembris - brīvdiena! Ja man ir jāstrādā 20. novembrī, vai man šī diena tiks apmaksāta kā svētku diena vai kā jebkura darba diena? Kad man ir jāatgriežas darbā, ja atvaļinājums piešķirts no 13. novembra uz vienu kalendāro nedēļu? 

Saskaņā ar likuma „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām” 1.pantu „ja svētku dienas — 4.maijs, Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku noslēguma diena un 18.novembris — iekrīt sestdienā vai svētdienā, nākamo darbdienu nosaka par brīvdienu”.

Tādējādi 2017.gada 20.novembris ir brīvdiena, kuru darbinieks var izlietot pēc sava ieskata. Ja darbs ir jāveic 20. novembrī, tad ir tiesības saņemt samaksu kā par darbu darbdiēnā, bet, ja sakarā ar to, ka darbinieks būs strādājis brīvdienā, attiecīgajā mēnesī veidosies virsstundas, tad darbiniekam atbilstoši Darba likuma 68. pantam būs tiesības saņemt piemaksu par virsstundām. Tāpat darbinieks pirms darba attiecīgajā brīvdienā, var vienoties ar darba devēju, ka par darbu 20. novembrī tiks piešķirta apmaksāta brīvdiena citā tā paša mēneša dienā. Par darbu brīvdienā darba devējam nav pienākums izmaksāt Darba likuma 68.pantā noteikto piemaksu par darbu svētku dienā.


Saskaņā ar Darba likuma 149. panta pirmo daļu, atvaļinājuma periodā netiek ieskaitītas svētku dienas. 20. novembrim ir piešķirts tikai brīvdienas statuss. Likumdevējs nav paredzējis, ka brīvdienas, atpūtas dienas, kā arī valstī noteiktās atceres un atzīmējamās dienas nebūtu jāieskaita atvaļinājuma četrās kalendāra nedēļās. Līdz ar to, ja atvaļinājums šogad sākas 13. novembrī un ir piešķirts uz vienu kalendāro nedēļu, tad atvaļinājuma pēdējā diena būs 20. novembris un darbā ir jāatgriežas 21. novembrī.

Strādāju maiņu darbu un vēlos izmantot Darba likuma 151.pantā noteikto papildatvaļinājumu par bērnu, kuram ir 10 gadi. Vai darba devējs ir tiesīgs papildatvaļinājuma dienu man piešķirt manā jau tā brīvajā darba dienā? 

Ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums piešķirams un izmantojams darba dienās, proti, tajās dienās, kad darbiniekam saskaņā ar grafiku būtu bijis jāstrādā. Par laiku, kad darbinieks atrodas ikgadējā apmaksātā papildatvaļinājumā, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

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

Uzrakstīju iesniegumu par kārtējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu, bet uzņēmuma vadība atteica man piešķirt atvaļinājumu, sakarā ar to, ka bieži biju kavējusi darbu. 

Uzrakstīju iesniegumu par kārtējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu, bet uzņēmuma vadība atteica man piešķirt atvaļinājumu, sakarā ar to, ka bieži biju kavējusi darbu. Manus kavējumus darba devējs reģistrēja burtnīcā, un ierakstu bija tik daudz, ka man nepienākas atvaļinājums. Vai darba devēja rīcība bija likumīga?


Atbilstoši Darba likuma 149. panta pirmajai daļai ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Darba likums neparedz atvaļinājuma nepiešķiršanu kā disciplinārsoda veidu. Par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs darbiniekam var izteikt tikai rakstveida piezīmi vai rājienu, bet par būtisku pārkāpumu darbiniekam var uzteikt arī darba līgumu.

Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma nepiešķiršana ir Darba likuma pārkāpums un darba devējs par konstatēto pārkāpumu var tikt saukts pie likumā noteiktās administratīvās atbildības.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

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

Šobrīd atrodos bērnu kopšanas atvaļinājumā (sākās no 12.2015). Bērnu kopšanas atvaļinājums beigsies 06.06.2017. Tā kā esmu atradusi jaunu darba vietu, zvanīju uz darbu, lai paaizinteresēties par atlaišanas procedūru. 


Šobrīd atrodos bērnu kopšanas atvaļinājumā (sākās no 12.2015). Bērnu kopšanas atvaļinājums beigsies 06.06.2017. Tā kā esmu atradusi jaunu darba vietu, zvanīju uz darbu, lai paaizinteresēties par atlaišanas procedūru. Personāla daļā man paaizņoja, ka pirms atlaišanas man būs jāatgriež daļa no atvaļinājuma naudas (atvaļinājums bija 05.2015), ko es saņēmu pirms bērnu kopšanas atvaļinājuma vai jāatgriežas darbā un jānostrādā līdz 02.10.2017., tad nekas nebūs jāatmaksā. Paskaidrojiet lūdzu cik tas ir pareizi un pamatoti? Kā arī gribās noskaidrot vai ir kādi izņēmumi, kad atvaļinājuma nauda nav jāatgriež?

Darba likuma 78. panta pirmās daļas 3. punkts nosaka, ka ieturējumus, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām, var izdarīt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas, lai atprasītu izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām, ja darbinieku atlaiž no darba pirms tā darba gada beigām, par kuru viņš jau saņēmis atvaļinājumu, izņemot gadījumu, kad darba līgums tiek uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma [101.panta](#) pirmās daļas 6., 7., 9. vai 10.punktu.

Tādējādi, gadījumā ja Jūs uzteiksiet darba līgumu, vai darba tiesiskās attiecība izbeigsies saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos, darba devējam būs tiesības veikt ieturējumus no Jums izmaksājamās darba samaksas, lai atprasītu izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām. Izņēmums ir situācijas, ja darba tiesiskās attiecības uzsa darba devējs, un uzteikums ir pamatots ar tādiem apstākļiem kā, piemēram, darbinieku skaita samazināšana, darbinieka nespēju veikt nolīgto veselības stāvokļa dēļ, ko apliecina ārsta atzinums, darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai, darba devēja likvidāciju u.c.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

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


„Darbinieks dodas atvaļinājumā 2017. gada 2. maijā (atvaļinājuma ilgums- divas kalendārās nedēļas). Sakiet, lūdzu, kā aprēķināt, kad darbiniekam ir jāatgriežas darbā?” 

Ja darbiniekam ir piešķirts ikgadējais atvaļinājums no 2017. gada 2. maija uz divām nedēļām, secināms, ka darbiniekam ir piešķirta ikgadējā atvaļinājuma daļa - divas nepārtrauktas kalendāra nedēļas vai 14 kalendāra dienas.

Saskaņā ar Darba likuma 149.panta pirmo daļu ikgadējā atvaļinājuma periodā netiek skaitītas svētku dienas. Tā kā laika posms, kas iesākas 2017.gada 2.maijā un turpinās divas kalendāra nedēļas, ietver divas svētku dienas, proti, 4.maiju (Latvijas Republikas Neatkarības atjaunošanas diena) un 14.maiju (Mātes diena), piešķirtais divu nedēļu atvaļinājums pagarinās par divām dienām. Tādējādi konkrētajā situācijā darbiniekam pēc ikgadējā atvaļinājuma daļas izmantošanas jāatgriežas darbā 2017.gada 18.maijā.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

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

Ja man ir slidošais grafiks (3+3), vai es esmu tiesīga ņemt atvaļinājumu no savas darba dienas? Ja ņemu no brīvdienas, man atvaļinājuma laikā sanāk mazāks darba dienu skaits, un līdz ar to, mazāka atvaļinājuma nauda. 



Saskaņā ar Darba likuma 149.panta otro daļu, darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Savukārt, par atlikušo divu ikgadējā atvaļinājuma nedēļu izmantošanas kārtību darbinieks ar darba devēju var vienojties. Ja darba devējs piekrīt, darbinieks atvaļinājumu var izmantot tajās darba dienās, kurās saskaņā ar grafiku viņam būtu bijis jāstrādā.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

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



Darba likumā ir noteikti šādi papildatvaļinājumi:

- 1) darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, — trīs darba dienas;
- 3) darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, — ne mazāk par vienu darba dienu.

Vai vecums 16 un 14 ir ieskaitot?

Saskaņā ar Darba likuma 151.panta pirmās daļas 1.punktu papildatvaļinājumu, kas nav mazāks par trīs darba dienām, piešķir, ja vecākiem ir trīs vai vairāk bērnu vecumā līdz 16 gadiem. Minētais nozīmē, ka vecākais bērns nevar būt vecāks par 16 gadiem ieskaitot, proti, viņš nav sasniedzis 17 gadu vecumu. Piemēram, bērnam var būt 16 gadi un 3 mēneši.


Saskaņā ar Darba likuma 151.panta pirmās daļas 3.punktu papildatvaļinājumu, kurš nav mazāks par vienu darba dienu, piešķir, ja vecāku aprūpē ir aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem. Minētais nozīmē, ka bērns nevar būt vecāks par 14 gadiem ieskaitot, proti, viņš nav sasniedzis 15 gadu vecumu. Piemēram, papildatvaļinājums piešķirams, ja bērnam ir 14 gadi un 6 mēneši.

Tiesības izmantot papildatvaļinājumu ir gan bērna mātei, gan tēvam. Ja abi vecāki strādā pie viena darba devēja, arī tādā gadījumā ir tiesības izmantot papildatvaļinājumu ir gan bērna mātei, gan bērna tēvam.

Latvijas Republikas Augstākā tiesas 2005.gada apkopojumā „Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu” Senāta Civillietu departaments sniedza viedokli par darba likuma 151.panta pirmās daļas 1.punkta interpretāciju, norādot, ka piešķirot atvaļinājumu un līdz ar to arī pienākošos papildatvaļinājumu, jāņem vērā periods, par kuru atvaļinājums piešķirts. Senāts atziņa, ka gadījumā, ja par periodu, kurā piešķir atvaļinājumu un papildatvaļinājumu, bērni ir vismaz trīs un viņu vecums ir līdz 16 gadiem, tad papildatvaļinājums pienākas, kaut arī uz atvaļinājuma piešķiršanas brīdi bērni jau ir vecāki par 16 gadiem.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

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

Ar sezonas laukstrādnieku noslēgts darba līgums uz 65 kalendāra dienām (summētais darba laiks). Vai sezonas laukstrādniekam jāmaksā atvaļinājuma kompensācija? 

*Ar 1.aprīli lauksaimnieki drīkst nodarbināt strādniekus, kuru darba samaksai piemēro sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokli. Nodokļa piemērošanai ir noteikta likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" 11.12 pantā, kā arī MK 25.03.2014. noteikumi Nr.166 pielikumā. Sezonas laukstrādniekus drīkst nodarbināt no 1.aprīļa līdz 30.novembrim, veicot sezonas darbus augļkoku, ogulāju un dārzeņu sejā vai stādīšanā. Kā sezonas laukstrādnieks drīkst būt nodarbināts ne vairāk kā 65 dienas.*

Speciālie normatīvie akti, kuri regulē sezonas laukstrādnieku nodarbināšanas jautājumus, paredz, ka pirms darbu uzsākšanas katrs nodarbinātais laukstrādnieks ir jāreģistrē Lauku atbalsta dienesta sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa informācijas sistēmā, norādot fiziskās personas vārdu, uzvārdu, personas kodu, ienākuma gūšanas dienu un noslēgtā līguma veidu. Saskaņā ar Ministru kabineta 2014.gada 25.marta noteikumu Nr.166 „Noteikumi par Lauku atbalsta dienesta informācijas sistēmu sezonas laukstrādnieku ienākuma nodokļa piemērošanas nodrošināšanai” 18.punktu starp lauksaimnieku un sezonas laukstrādnieku var tikt noslēgts:

- rakstveida darba līgums;
- rakstveida uzņēmuma līgums;
- mutvārdu uzņēmuma līgums.

Ja starp pusēm ir noslēgts rakstveida darba līgums, uzskatāms, ka starp lauksaimnieku un sezonas laukstrādnieku ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības uz noteiktu laiku, kuras regulē Darba likuma un citu darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu noteikumi. Tādējādi darbinieks ir tiesības pretendēt uz tām sociālajām garantijām, kas paredzētas Darba likumā, piemēram, darbnespējas lapas apmaksu, atlaišanas pabalstu u.tml.


Jautājumu par atlīdzības izmaksu par neizmanto to atvaļinājumu regulē Darba likuma 149.panta piektā daļa, kas nosaka: „Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu”.

Minētā norma iztulkojama tādējādi, ka gadījumā, ja pēc 65 dienām terminētais darba līgums izbeidzas, darbiniekam ir tiesības saņemt atlīdzību par neizmanto to atvaļinājumu saskaņā ar Darba likuma 149.panta piekto daļu. Informējam, ka Darba likums neparedz speciālu regulējumu tiesiskajām attiecībām, kas nodibinātas ar sezonas laukstrādnieku uz Darba likuma pamata.

Vēršam Jūsu uzmanību, ka Darba inspekcijas funkciju, uzdevumus un kompetenci reglamentē Valsts darba inspekcijas likums, saskaņā ar kuru Darba inspekcija sniedz juridiski nesaistošus skaidrojumus par darba tiesiskās attiecības un darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu piemērošanas jautājumiem.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)


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

Vai darbiniekam pienākas 1 papildatvaļinājuma diena kalendārajā gadā (neatkarīgi no datuma kad viņš šajā gadā ir pieņemts) vai 1 papildatvaļinājuma diena pienākas par darbinieka nostrādāto gadu uzņēmumā? 

Darba likuma 151.panta pirmās daļas 1.un 3.punktā paredzētais atvaļinājums piešķirams gan bērna mātei, gan bērna tēvam, arī tādā gadījumā, ja abi strādā vienā un tajā pašā uzņēmumā pie viena un tā paša darba devēja. Papildatvaļinājums izmantojams darbinieka individuālā kalendāra gada laikā, kura termiņš iesākas ar darba līguma noslēgšanas brīdi.

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](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

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

Man darbā ir piešķirts mācību atvaļinājums, 20 darba dienas, no kurām 10 darba dienas es atrados uz slimības lapas. Vai mācību atvaļinājums man tiks pagarināts? 

Mācību atvaļinājumu piešķiršanas un apmaksas kārtību regulē Darba likuma 157.pants. Minētā tiesību norma neuzliek darba devējam pienākumu pagarināt mācību atvaļinājumu par darbinieka darbnespējas laiku, ja darbnespēja iestājusies mācību atvaļinājuma laikā. Savukārt, ja darbnespēja iestājusies ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā, darba devējam saskaņā ar Darba likuma 150.panta sesto daļu ir pienākums ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pārcelt vai pagarināt.

<https://www.vdi.gov.lv/lv/atvalinajumi>