

VIEDOKĻI/LV portāls jautā



Foto: Māris Kaparkalējs, LV

Lai pilnvērtīgi atpūstos, atvaļinājumu nevajadzētu sadalīt pārlietu sīki, tomēr darbinieki mēdz prasīt darba devējam atvaļinājumu sadalīt arī dienās, kas nekur nav aizliegtas.

Atvaļinājumu dalīšanā galavārds tomēr pieder darba devējam

7. jūlijs (2011) | Lolita Lūse, LV portāls

VIEDOKĻI/LV portāls jautā

Eksperti uzskata: darba devējam un darba ņēmējam savstarpēji jāvienojas par atvaļinājuma sadalīšanu nedēļās, dienās vai darbdienās, un Darba likumā grozījumi, lai precizētu dalīšanu, nav vajadzīgi.

Vērtējums

[4]

-A +A

Atslēgvārdi: arodbiedrība, likums, ministrija, nauda, nodarbinātība, tiesības, valsts iestādes

[Komentēt](#)

Darba likums (DL) paredz, ka vienu atvaļinājuma daļu - divas nedēļas - dalīt nedrīkst, bet pārējo drīkst dalīt. Ir kāda nianse: atvaļinājuma otro daļu var izmantot nepārtraukti - tātad 14 dienas jeb divas nedēļas, kurās ir 10 darbdienas. Bet to var izmantot arī, sadalot darbdienās: tātad, izmantojot 14 darbdienas, un tā ir būtiska atšķirība, kas ietekmē gan darbinieku, gan darba devēju.

Darbiniekiem tas atvaļinājumu pagarina, savukārt darba devējiem rada problēmas, jo - galu galā - atvaļinājumā esošā darbinieka vietā darbs jāp dara kādam citam, ir sarežģītāka dokumentācija, atvaļinājuma naudas izmaksa utt.

Tiesu prakses šajā jautājumā Latvijā pagaidām nav. Tātad: ja darbinieks iesniedz darba devējam savu atvaļinājuma grafiku - 2 nedēļas + 14 darba devēja apmaksātas pirmdienas, bet darba devējs šādam dalījumam nepiekrītīs, darbinieks varētu doties uz tiesu, un - nav zināms, kāds būtu rezultāts.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā šis jautājums ir sakārtots precīzāk. Likuma 41.pantā "Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums" teikts, ka amatpersonām (darbiniekiem), izņemot šā panta turpmākajās daļās minētās amatpersonas (darbiniekus), piešķir četras kalendāra nedēļas ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, neskaitot svētku dienas. Ja amatpersonai (darbiniekam) noteikta piecu dienu darba nedēļa, tad **ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums ir 20 darba dienas**, neskaitot svētku dienas. Ja amatpersonai (darbiniekam) noteikta sešu dienu darba nedēļa, tad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums ir 24 darba dienas, neskaitot svētku dienas.

Amatpersonai (darbiniekam) un valsts vai pašvaldības institūcijas vadītājam 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. Ja amatpersonai (darbiniekam) noteikta piecu dienu darba nedēļa, tad viena no ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par 10 darba dienām pēc kārtas. Ja amatpersonai (darbiniekam) noteikta sešu dienu darba nedēļa, tad viena no ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par 12 darba dienām pēc kārtas.

LV portāls jautā:

Saistītās publikācijas

- ▶ **LIKUMI.LV:** Darba likums
- ▶ Katrs gadījums ar atvaļinājumu pārcelšanu un kompensācijām tiesai jāskata individuāli
- ▶ Atvaļinājums – gan darbinieka, gan darba devēja labā
- ▶ Tiesu prakse individuālo darba strīdu lietās: atziņas un viedokļi
- ▶ Darbinieks uzskata darbu un uz to nenāk jau rīt

Kādas problēmas un risinājumus rada pašreizējais atvaļinājumu piešķiršanas regulējums Darba likumā? Vai, jūsuprāt, Darba likumā vajadzētu ieviest līdzīgu atvaļinājuma piešķiršanas un izmantošanas kārtību, kāda tā noteikta Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā?

Līga Vītola, Labklājības ministrijas Darba departamenta Darba attiecību un darba aizsardzības politikas nodaļas juriskonsulte:



Foto: Māris Kaparkalējs, LV

Grozījumi Darba likumā saistībā ar ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu pagaidām nav plānoti.

Atbilstoši esošajam Darba likuma regulējumam darbiniekam šobrīd ir tiesības uzreiz izmantot visu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu - četras kalendārās nedēļas kārtējā gadā. Taču, ja abas puses (darbinieks un darba devējs) savā starpā vienojas, ka ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu darbinieks var izmantot pa daļām, viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām, tas ir četrpadsmit dienām pēc kārtas.

Darba likums pašlaik neregulē, kā izmantojamas atlikušās ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma divas kalendāra nedēļas, atstājot abu darba tiesisko attiecību pušu (darba devēja un darbinieka) ziņā noteikt precīzu kārtību šādi atlikušo divu ikgadējo apmaksāto atvaļinājuma nedēļu izmantošanai - abām pusēm savstarpēji vienojoties darba līgumā vai darba koplīgumā, vai arī darba devējam regulējot precīzu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtību darba kārtības noteikumos, tomēr vienlaikus nesamazinot Darba likumā noteikto vispārējo nosacījumu par šāda ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma kopējo ilgumu - četras kalendārās nedēļas.

Ja darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos nav noteikta atvaļinājuma izmantošanas kārtība, **darba devējs un darbinieks var vienoties paši par to, kā izmantojams un dalāms atvaļinājums, t.sk. arī par to, ka atvaļinājumu var dalīt pa dienām.**

Elastīgums darbinieka un darba devēja attiecībās, pašiem nosakot atvaļinājuma izmantošanas laiku un ilgumu likumā noteikto rāmju ietvaros, ir pozitīvi vērtējams.

Situācijas un gadījumi var būt visdažādākie, tādēļ šī, mūsuprāt, pagaidām nav tā lieta, kurā būtu jāiejaucas ar likuma priekšrakstiem. Vienlaikus uzskatām, ka šobrīd Darba likumā nav nepieciešams ietvert līdzīgu regulējumu atvaļinājuma piešķiršanā kā Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā.



Foto: Māris Kaparkalējs, LV

Vilnis Virza, Darba tiesību nodaļas vadošais juriskonsults:

Darba likums jau diezgan precīzi pasaka minimālo ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu, proti, ne īsāks par četrām kalendāra nedēļām. Darba likums nepasaka ne 28 dienas, ne 20 darba dienas, bet skaidri un nepārprotami runā par nedēļām.

Lai arī Darba likums atvaļinājumu jau dalīt, tomēr tā dališanai daļās ir jābūt saprātīgai un saistāmai ar paša atvaļinājuma izmantošanas mērķi - katra cilvēka atpūtas nodrošināšanu, lai neciestu darbinieka veselība un atjaunotos viņa darba spējas. Turklāt, ievērojot Darba likumā definētos atpūtas laika terminus, atvaļinājuma periodam būtu jābūt garākam nekā Darba likumā noteiktajam diennakts vai nedēļas atpūtas laikam. Darba inspekcijas ieskatā, atvaļinājuma piešķiršana kalendārājās nedēļās visvairāk atbilst darbinieka ilgtermiņa atpūtas jēgai. Pretējā gadījumā (piemēram, dalot atvaļinājumu pa vienai dienai) netiek pilnvērtīgi nodrošināta darbinieka sociālā pamattiesība uz ilgtermiņa atpūtas laiku. **Ir jānošķir īstermiņa atpūtas institūts no ilgtermiņa atpūtas.** Proti, darbinieka finansiālo interešu vārdā (jo, atvaļinājumu dalot, viņam tiek apmaksāts vairāk darba dienu) viņam pienākošos ilgtermiņa atpūtu nevar pārvērst par īstermiņa atpūtu. **Ja darbiniekam ir nepieciešama brīvdiena konkrētajā dienā, tad to viņam ir iespēja iegūt citādā veidā, nevis izmantojot tam atvaļinājuma dienas, kuru izmantošanai ir cita jēga un mērķis.** Lai privātie darba devēji savos uzņēmumos ieviestu šādu praksi, pirmkārt, jau viņi padomās par finansiālo izdevīgumu, bet jebkurā gadījumā, ieviešot vai atbalstot elastīgu atvaļinājuma izmantošanas veidu, ir jāatceras atvaļinājuma institūta ieviešanas jēga un mērķis.

Darba devējs savos darba kārtības noteikumos var precizēt atvaļinājuma piešķiršanas kārtību, piemēram, nosakot vai precizējot, ka atvaļinājumu var dalīt nedēļās (2+1+1).

No Valsts darba inspekcijas pieredzes var teikt, ka privātajās struktūrās šādas atvaļinājuma piešķiršanas/dalīšanas problēmas nepastāv. Drīzāk tas varētu skart valsts un pašvaldību institūciju amatpersonas un darbiniekus, kuri atvaļinājumus (līdz grozījumu Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā stāšanās spēkā) mēģināja sadalīt, lai pēc iespējas vairāk tiktu apmaksātas atvaļinājuma dienas, protams, ja to pieļāva iekšējā kārtība.

Jāatzīst, ka minētajā gadījumā (prasīt atvaļinājumu 2 nedēļas + 14 pirmdienas) tiesa diez vai apmierinās šādu darbinieka prasījumu, jo, lai kā tur arī būtu, **darba kārtību uzņēmumā tomēr nosaka darba devējs un darbiniekam nav Darba likumā nostiprinātas tādas tiesības, lai vienu no savām atvaļinājuma daļām izmantotu 14 pirmdienās.**

Kaspars Rācenājs, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības jurists, konsultants darba tiesisko attiecību jautājumos:



Foto:Māris Kaparkalējs, LV

No darbspēju atjaunošanās viedokļa visefektīvākais ir četru nepārtrauktu nedēļu atvaļinājums. Tas ir noteikts arī Darba likumā kā minimālais ikgadējā atvaļinājuma periods.

Tajā pašā laikā ne vienmēr darba devējs spēs darbu organizēt tā, lai nodrošinātu četru nepārtrauktu nedēļu piešķiršanu. Arī darbiniekam var būt īpaši apstākļi, kādēļ viņš vēlētos atvaļinājuma dalīšanu (piemēram, lai ne tikai vasarā saujotos vai strādātu dārzā, bet arī ziemā dotos garākās Ziemassvētku brīvdienās). Tādēļ, pusēm vienojoties, atvaļinājumu iespējams dalīt, nodrošinot, ka viena no daļām nav īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām.

Darba likumā nav noteikts, vai atlikušais atvaļinājums ir jāpiešķir pa nedēļām vai dienām. Šeit būtu jāatrod balanss starp darbinieka vēlmēm (DL 150. p. 2. d.), darba devēja iespējām (piem., ja uzņēmuma darba intensitāte ir vasarā, būs grūti piešķirt šajā laikā atvaļinājumu), citu darbinieku interesēm (piem., personām, kas jaunākas par 18 gadiem, ir jānodrošina atvaļinājums vasarā vai jebkurā viņu pieprasītā laikā u.c. DL 150. p. 4., 5. d. minētie gadījumi) un darbinieka fizioloģisko nepieciešamību pilnvērtīgi atpūsties pēc iespējas ilgāku laiku.

Jebkurā gadījumā atvaļinājumu nedrīkstētu sadalīt pa stundām (piemēram, katru trešdienu no plkst. 11.00 līdz 14.00). Tas būtu pretrunā atvaļinājuma mērķim un likuma 75. panta 9. daļas nosacījumam, kas paredz atvaļinājuma apmaksu par darba dienām atvaļinājuma laikā.

Tā kā atvaļinājumu piešķir, pusēm vienojoties vai saskaņā ar atvaļinājuma grafiku, kas sagatavots, konsultējoties ar arodbiedrību (pilnvarotiem pārstāvjiem), **darbinieks nevar vienpusēji pieprasīt 14 darba dienu piešķiršanu tikai sev vēlamajā laikā.**

Darba likumu nebūtu jāgroza. Ir jau noteiktas minimālās un maksimālās atvaļinājuma ilguma dalīšanas robežas, kuru ietvaros par precīzāku atvaļinājuma piešķiršanas procedūru var vienoties darba līgumā vai darba koplīgumā. Atlīdzības likums ir grozīts, atgriežoties pie vispārējā Darba likuma regulējuma, precizējot, ka vienojoties atvaļinājumu var dalīt arī pa dienām, nepaliekot apmaksājamo darbdienu skaitu.

Īpašos gadījumos ar darbinieka rakstveida piekrišanu atvaļinājuma daļu var pārcelt (DL 149. p. 3. d.), bet ir jāņem vērā, ka nedrīkst ilgstoši uzkrāt neizmantojamas atvaļinājuma daļas. AT Senāts ir norādījis, ka tiek dzēsti atvaļinājumi, kas ilgāki par 6 nedēļām, ja darbinieks tos nav pieprasījis.

Druvita Irbe, Latvijas Darba devēju konfederācijas darba tiesību eksperte:



Foto:Māris Kaparkalējs, LV

Konsultējot uzņēmumus par darba tiesību regulējošo normatīvo aktu piemērošanu, nereti ir jāsaskaras ar jautājumiem par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtību, ja tas tiek sadalīts vairākās daļās. Darba likuma 149. panta pirmā daļa paredz, ka ikgadējais apmaksātais atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas. Tāpat ir noteikts, ka viena atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendārām nedēļām. **Tai pašā laikā ir gadījumi, kad darbinieks otru atvaļinājuma daļu izņem pa atsevišķām darba dienām. Tādēļ, saskaņā ar atvaļinājumu pamatojošo dokumentāciju, izveidojas situācija, ka darbinieks ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā ir bijis nevis 2 nedēļas (10 darba dienas un 4 nedēļas atpūtas dienas), bet gan 14 darba dienas.**

Tiesiskais regulējums Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 41. pantā nepieļauj šādas situācijas izveidošanos, jo ir noteikts piešķiramo ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma darba dienu skaits kārtējā gadā.

Būtu jāņem vērā, ka neviens likums nebūs ideāls. Tādēļ ir jāievēro attiecīgās tiesību normas mērķis. **Atvaļinājums ir domāts, lai nodrošinātu pilnvērtīgu atpūtu darbiniekiem, ko nav iespējams izdarīt, ja atvaļinājums tiek piešķirts un izmantots pa atsevišķām darba dienām gada garumā.**

No pārpratumiem ir iespējams izvairīties, neizdarot grozījumus Darba likumā. **Lai starp darba devēju un darbinieku šajā jautājumā būtu skaidrība un noteiktība, uzņēmumiem ieteiktu katra kalendārā gada sākumā sastādīt atvaļinājumu grafiku, kā arī darba kārtības noteikumus paredzēt vienas atvaļinājuma daļas minimālo ilgumu, piemēram, tā nevar būt īsāka par vienu kalendāro nedēļu.** Tādējādi darbiniekam būs pienākums pieprasīt un saņemt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma daļu vismaz vienu kalendāro nedēļu. Savukārt darba devējs laikus var saplānot uzņēmuma darbu un atvaļinājuma laikā pieejamos darbiniekus.



Edgars Pastars, Saeimas Juridiskā biroja juridiskais padomnieks:

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 41. pants arī nav ideāls. No 1. augusta spēkā būs jauna 41. panta pirmās daļas redakcija, kas dos atsauci uz Darba likumu, taču piebūds: atvaļinājumu sadalot, nedrīkst palielināt apmaksājamo darbdienu skaitu, izņemot gadījumus, kad atvaļinājums saskaņā ar likumu pagarināms. Būs arī noteikts, ka minimālais otrās atvaļinājuma daļas nogriezis ir viena nedēļa, ja institūcijas vadītājs nepiekrīt uz mazāku daļījumu. Darba likumā ir otrādi, proti, iekšējos noteikumus var noteikt minimālo nogriezni nedēļas garumā.

Foto: Boriss Koļesņikovs,
LV

Vai Darba likumā būtu vajadzīgi precizējumi? **Jebkuru likumu var precizēt bezgalīgi un tā, lai katram skaidrs, tomēr šādi mēs mazinām prasības no likuma lasītāja.** Tiesību normu saprātīga piemērošana ir iespējama jau šobrīd un lieka kazuistika tikai noved no ceļa citos pantos. Publiskajā sektorā kazuistiku var attaisnot ar publisko līdzekļu tēriņu noturēšanu.

Drīzāk būtu jāievieš konceptuāla skaidrība, vai patiešām ir lietderīgi atvaļinājumu pagarināt arī par tām svētku dienām, kas iekrīt brīvdienās (Mātes diena, Vasarsvētki u.c.).

Daina Ose, Latvijas Universitātes Civiltiesisko zinātņu katedras lektore:

Darba likuma 149. panta 1. un 2. daļas regulējums praksē būtiskas problēmas nerada, un cits sīkāks precizējums, nosakot likumā ierobežojumus atvaļinājuma sadalīšanai, var radīt neparedzamas problēmas gan darba devējiem, gan darbiniekiem.



Foto: Boriss Koļesņikovs,
LV

Jāņem vērā, ka Darba likums pašreizējā regulējumā ļauj darba devējiem atbilstoši sakārtot darba līgumu redakcijas, darba kopīgumu un darba kārtības noteikumus, lai novērstu iespēju darbiniekam ļaunprātīgi izmantot darba devēja resursus attiecībā uz papildu atvaļinājuma dienām. Taču tajā pašā laikā Darba likums nosaka, ka atvaļinājuma sadalīšana pa daļām ir darbinieka un darba devēja vienošanās rezultāts un kā izņēmums no vispārnoteiktā atvaļinājuma ilguma - atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām. Līdz ar to, domājams, ka tiesvedības ceļā darbiniekam nav tiesību prasīt citādu atvaļinājuma piešķiršanas ilgumu kā tikai četras kalendārās nedēļas par atbilstoši nostrādāto darba gadu.

Jebkurā gadījumā likumdevējs ir atstājis iespēju darba devējam nepiekrīst darbinieka ierosinājumam dalīt atvaļinājuma vienu daļu, ietverot tajā tikai darba dienas.

Andis Burkevics, zvērinātu advokātu biroja "Sorainen" zvērināts advokāts:

Darba likuma regulējumā attiecībā uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dalīšanu grūti saskatīt būtiskus trūkumus. Saskaņā ar Darba likuma 149. panta pirmo un otro daļu darbiniekam un darba devējam vispirms būtu jāpanāk vienošanās par to, ka atvaļinājums katrā kārtējā gadā vispār



Foto:www.ifinances.lv

var tikt dalīts, kā arī par katras atsevišķas atvaļinājuma daļas ilgumu. Protams, jāņem vērā, ka viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām.

Abām pusēm būtu jāsaprot, kādas sekas attiecībā uz apmaksājamo atvaļinājuma dienu skaitu katrā konkrētā gadījumā radīs vienošanās par attiecīgās atvaļinājuma daļas ilgumu.

