




## Darba tiesiskās attiecības

Publicēts: 02.07.2020.

Neregistrētā nodarbinātība 



Darbs ikvienam cilvēkam sniedz iespēju nopelnīt nepieciešamos iztikas līdzekļus un apliecināt sevi. Lai uzsāktu darba attiecības ar darba devēju, darbiniekiem jānoslēdz rakstiski darba līgumi. Tomēr bieži gadās situācijas, kad rakstisku darba līgumu aizstāj mutiska vienošanās ar darba devēju. Šādu neapdomīgu situāciju rezultātā jeb, strādājot nelegāli, darbinieks zaudē ļoti daudzas normatīvajos aktos paredzētās sociālās garantijas un sociālo aizsardzību saslimšanas gadījumā.

Par nelegāli nodarbinātiem Latvijā uzskata gan iedzīvotājus, kuri saskaņā ar Latvijas normatīvajiem aktiem nav noformējuši darba tiesiskās attiecības (nav noslēgts darba līgums, netiek veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas un iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksājumi), gan ārzemniekus, kuri strādā Latvijā bez darba atļaujas.

Neregistrētā nodarbinātība ir:

- darbs bez līguma;
- daļa algas „aplaksnē”;
- neapmaksātas virsstundas;
- nepareiza darba laika uzskaitē.

Strādājot bez rakstiski noslēgta darba līguma, darbinieks zaudē šādas Darba likumā paredzētās garantijas

- nav pasargāts darba tiesību pārkāpumu gadījumā, piemēram, nesaskaņās par faktiski izmaksājamo darba algu;
- darbinieku var nepamatoti atlaist no darba;
- darba devējs var neievērot darba un atpūtas laika nosacījumus;
- darba devējs neveic darbinieka nostrādātā laika uzskaiti, tādējādi darbinieku var nodarbināt vairāk par 40 stundām nedēļā;
- darbinieku var nodarbināt bez samaksas par paveikto darbu;
- darba alga katru mēnesi netiek regulāri izmaksāta vienā un tajā pašā datumā;
- darbinieks nevar izmantot mācību atvaļinājumu;
- nevar vērsties pret darba devēju tiesā, jo nevar pierādīt savu nodarbinātību pie attiecīgā darba devēja.

Strādājot bez rakstiski noslēgta darba līguma par darbinieku netiek veiktas valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas un līdz ar to darbinieks zaudē šādas sociālās garantijas:

- tiesības saņemt slimības pabalstu;
- tiesības saņemt slimības naudu;
- tiesības izmantot maternitātes atvaļinājumu un pabalstu;

tiesības izmantot paternitātes atvaļinājumu un pabalstu;

tiesības saņemt vecāku pabalstu;

tiesības saņemt bezdarbnieku pabalstu;

tiesības saņemt apbedīšanas pabalstu;

tiesības uz apdrošināšanas atlīdzību saistībā ar nelaimes gadījumiem darbā vai arodslimību, t.sk., atlīdzību par papildu izdevumiem saistībā ar ārstēšanos un medicīnisko rehabilitāciju, tehnisko palīglīdzekļu iegādi un remontu;

tiesības saņemt valsts pensiju vai saņemt to lielākā apmērā.

Darba līgumam ir jābūt sagatavotam 2 eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie darba devēja, bet otrs - pie darbinieka. Svarīgi pieprasīt, lai darba devējs vienu līguma eksemplāru izsniedz darbiniekam.

Darbinieks ir sociāli apdrošināts un par viņu darba devējs veic sociālās iemaksas, sākot ar dienu, kad, rakstiski noslēdzot darba līgumu, viņš ieguvis darbinieka statusu.

Ziņot par neregistrēto nodarbinātību - <http://vdi.gov.lv/lv/kontakti/zinot-par-neregistreto-nodarbinatibu/>

“Valsts darba inspekcija: konsultatīvais tālr. 67 186 522

konsultatīvais tālr. 24777997 (īpaši ieteicams zvanīt Bite klientiem, lai nerastos papildus izmaksas)

anonīmais uzticības tālr. 67 312 176”

Statistika par VDI veiktajiem neregistrētās nodarbinātības apsekojumiem un atklātajām neregistrēti nodarbinātajām personām atrodama VDI darbības pārskatos, kas [atrodami šeit](#).

Sociālais dialogs 



Sociālā dialoga veicināšanai SDO ir pieņēmusi [1948. gadā Konvenciju par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās \(C87\)](#), [1949. gadā Konvenciju par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu \(C98\)](#) un [1976. gadā Konvenciju par trīspusējām konsultācijām Starptautisko Darba Normu pielietošanas sekmēšanai \(C144\)](#).

[Nacionālā trīspusējās sadarbības padome \(turpmāk - NTSP\)](#), kuras darbību regulē [NTSP nolikums](#), kopš 1993. gada koordinē un organizē trīspusējo sociālo dialogu starp darba devēju organizācijām, valsts institūcijām un arodbiedrībām, lai saskaņotu šo organizāciju intereses sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, tādējādi garantējot sociālo stabilitāti valstī. To uz paritātes pamatiem veido valdības, Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izvirzītie pārstāvji. No katras puses ir izvirzīti deviņi pārstāvji, tai skaitā katras puses vadītājs. NTSP struktūrā ir izveidotas vairākas apakšpadomes, t.sk., arī Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome, kas ir NTSP institucionālās sistēmas sastāvdaļa.

[Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadomes](#) (turpmāk - DLTSA) ([DLTSA nolikums](#)) funkcijas ir jautājumu izskatīšana par darba aizsardzības, darba tiesisko attiecību regulējuma, vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām u.c.

Nozīmīgākās nevalstiskās organizācijas, kuras aktīvi piedalās sociālajā dialogā, ir Latvijas Darba devēju konfederācija un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

[Latvijas Darba devēju konfederācija \(turpmāk - LDDK\)](#) ir lielākā darba devēju intereses pārstāvošā organizācija sarunās ar valsts pārvaldes institūcijām un arodbiedrībām. LDDK ir Latvijas darba devējus pārstāvošā organizācija darba,

nodarbinātības, izglītības un sociālās likumdošanas izstrādes procesā. LDDK piedalās normatīvo aktu izstrādes darba grupās, komisijās un konsultatīvajās padomēs; izsaka priekšlikumus likumdošanas procesā, pievēršot uzmanību normatīvo aktu ietekmei uz Latvijas uzņēmumiem, uz nodarbinātības situāciju un darba devēju izdevumiem, ieviešot normatīvo aktu; sniedz atzinumus par ministriju un citu institūciju izstrādātajiem normatīvajiem aktiem, piedalās valsts un pašvaldību institūciju atklātajās sēdēs; organizē publiskas debates, lai pievērstu sabiedrības, valdības, Saeimas un citu ieinteresētu institūciju uzmanību uz iespējamā lēmuma sekām; regulāri sadarbojas ar stratēģiskajiem partneriem, pārstāv un aizstāv savu biedru intereses arodbiedrību, valsts un pašvaldību institūcijās; regulāri piedalās divpusējās konsultācijās ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību; sniedz konsultācijas darba devēju organizācijas darba uzlabošanai un pilnveidei; piedalās starptautiskās aktivitātēs.

[Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība \(turpmāk - LBAS\)](#) ir lielākā nevalstiskā organizācija Latvijā, kas īsteno arodbiedrības biedru un darbinieku interešu aizstāvību nozaru un starpnozaru līmenī, kā arī piedalās ekonomikas un sociālās attīstības programmu izstrādē, likumprojektu izvērtēšanā, darba grupās par darba apstākļu uzlabošanu, darba samaksu, tarifu politiku, obligāto sociālo apdrošināšanu un sociālo nodrošināšanu, veselības aprūpi, kā arī nodarbinātību, profesionālo izglītību un mūžizglītību. Saskaņā ar LBAS statūtiem tajā brīvprātīgi uz konfederācijas principiem apvienojas patstāvīgas un neatkarīgas Latvijas Republikas nozaru un starpnozaru arodbiedrības un arodbiedrību apvienības, kuru pārvalde ir valsts līmeņa institūcijas kopīgo interešu aizstāvībai un mērķu īstenošanai. LBAS mērķi ir vienot arodbiedrības kopīgu uzdevumu veikšanai, pārstāvēt, aizstāvēt un paplašināt arodbiedrību biedru darba, ekonomiskās un sociālās tiesības un garantijas; paplašināt arodbiedrību līdzdalību tiesiskas valsts un demokrātiskas sabiedrības veidošanā; integrēties pasaules arodkustībā.

#### Samierinātāji

Samierināšana - jauns veids, kā izšķirt vai risināt kolektīvo interešu strīdu. Mērķis ir sniegt noderīgu informāciju par samierināšanu un samierinātājiem. Tas Latvijā ir jauns veids kā risināt darba strīdus.

Samierināšana ir kolektīva interešu strīda izšķiršana, kad tiek pieaicināta trešā persona kā neatkarīgs un objektīvs samierinātājs. Samierinātājs piedāvā priekšlikumus darba strīda izšķiršanai, lai samierinātu puses un panāktu vienošanos. Tas ir daudzu rietumvalstu praksē pārbaudīts modelis, kā panākt vienošanos starp darba devēju un darbinieku.

Latvijā no 2003. gada 1. janvāra spēkā ir Darba strīdu likums, kas paredz samierināšanu kā vienu no risinājumiem, kā izšķirt darba strīdus. Latvijā samierinātāja institūcija ir jauna.

Samierinātājs var būt privāts vai publisks. Publisks samierinātājs Darba strīdu likuma izpratnē ir persona, kas iekļauta sarakstā, kuru reizi divos gados apstiprina NTSP. Sociālie partneri (LBAS un LDDK) katrs izvirza vismaz 10 kandidātus iekļaušanai minētajā sarakstā. Samierinātāju sarakstu publicē "Latvijas Vēstnesī".

#### Darba līgums

Darba līgums ir darbinieka un darba devēja rakstiski noslēgta vienošanās pirms darba uzsākšanas par veicamo darbu un darba samaksu. To pieprasa Darba likums.

Ar darba līguma palīdzību:

- darbinieks apņemas veikt noteiktu darbu un pakļauties noteiktai kārtībai un darba devēja rīkojumiem;
- darba devējs apņemas maksāt nolīgto algu, kā arī nodrošināt drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Darba līgumā obligāti jānorāda:

darbinieka vārds, uzvārds, personas kods, dzīvesvieta, darba devēja vārds, uzvārds (nosaukums), reģistrācijas numurs un adrese;

datums, kad darbinieks sācis strādāt;

laiks, cik ilgi darbinieks strādās (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);

darba vieta;

darbinieka profesija atbilstoši Profesiju klasifikatoram un veicamā darba raksturojums;

darba samaksas apmērs un tās izmaksas laiks;

dienas vai nedēļas darba laiks;

ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums;

darba līguma uzteikuma termiņš;

vai ir noslēgts darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

Darba līgumu parasti gatavo 2 eksemplāros. No tiem viens glabājas pie darbinieka, otrs - pie darba devēja. Ikvienam darbiniekam ir tiesības pieprasīt darba līguma noslēgšanu rakstveidā.

Pastāv 2 darba līguma veidi:

darba līgums uz nenoteiktu laiku - nav norādīts laiks, uz kuru līgums ir noslēgts;

darba līgums uz noteiktu laiku - slēdz tikai īpaši noteiktos gadījumos, piemēram, strādājot sezonas darbu, veicot gadījuma darbus, aizvietojojam kolēģus un citos. Obligāti jānorāda termiņš, kad beigsies darba līgums vai arī darba beigšanas apstākļi. Uz noteiktu laiku noslēgtais darba līgums nevar būt ilgāks par 5 gadiem.

Darbiniekam, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, ir tādas pašas tiesības kā darbiniekam, ar kuru noslēgts līgums uz nenoteiktu laiku.

Lai darba devējs noskaidrotu vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai, noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudes termiņu. Pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par 3 mēnešiem. Pārbaudes termiņā neieskaita slimības un citu laiku, kad attaisnojošu iemeslu dēļ darbinieks nav strādājis. To nenosaka par 18 gadiem jaunākiem darbiniekiem.

Darbinieks un darba devējs, savstarpēji vienojoties, rakstiski var mainīt darba līguma nosacījumus.

Plašāka informācija darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā pieejama Valsts darba inspekcijas [mājaslapā](#).

[Biežāk uzdotie jautājumi par darba līgumu](#)

Darba samaksa 

Darba samaksa

Darba samaksa ir atlīdzība, kuru darbinieks regulāri saņem par paveikto darbu.

Darba samaksa ietver:

darba algu;

piemaksu par papildu paveiktu darbu. (Tās apmēru nosaka darba līgumā vai koplīgumā);

piemaksu par darbu, kas saistīts ar īpašu risku. (Tās apmēru nosaka darba līgumā vai koplīgumā);

piemaksu par nakts darbu. (Tai jābūt ne mazāk kā 50% no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes. Darba līgumā vai koplīgumā var noteikt lielāku piemaksu);

piemaksu par virsstundu darbu vai svētku dienās. (Tai jābūt ne mazāk kā 100% no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes. Darba līgumā vai koplīgumā var noteikt lielāku piemaksu. Ar ģenerālvienošanos, kas noslēgta atbilstoši Darba likuma [18. panta](#) ceturtajai daļai un paredz būtisku valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu nozarē vismaz 50 % virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes, piemaksas apmēru var noteikt mazāku nekā 100% , bet ne mazāku kā 50 % no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes);

darba līgumā vai koplīgumā noteiktās piemaksas;

prēmijas;

cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Darba devējam ir pienākums:

par tādu pašu vai līdzvērtīgu darbu noteikt vienlīdzīgu darba samaksu;

izmaksāt samaksu par padarīto darbu ne retāk kā 2 reizes mēnesī. Darbiniekam un darba devējam savstarpēji vienojoties, to var izmaksāt arī 1 reizi mēnesī;

1 mēnesi iepriekš rakstiski informēt darbiniekus par jaunas darba samaksas sistēmas ieviešanu;

pēc darbinieka pieprasījuma izsniegt izziņu par viņa darba samaksu un veiktajām valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām;

izsniegt rakstisku darba samaksas aprēķinu;

izmaksāt Darba likumā un darba līgumā noteiktās piemaksas..

Darbiniekiem, kuri ir jaunāki par 18 gadiem:

darba samaksa nedrīkst būt mazāka par minimālo mēneša darba algu, ja nostrādātas ir 7 stundas katru dienu un 35 stundas nedēļā;

un papildus vidējās vai profesionālās izglītības ieguvei arī strādā, par paveikto samaksā atbilstoši nostrādātajam laikam.

Bērniem par paveikto darbu samaksā atbilstoši paveiktajam darbam.

Darba devēji darba samaksu aprēķina un izmaksā skaidrā naudā, bet gadījumos, kad darba devēji un darbinieki ir savstarpēji vienojušies, to var pārskaitīt uz darbinieka kontu.

Vidējo izpeļņu darba devējs izmaksā, ja darbinieks atrodas ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā vai papildatvaļinājumā.

Tāpat vidējo izpeļņu darba devējs izmaksā, ja ir nolīgta akorda alga (alga par akorddarbu jeb gabalddarbu) un darbinieki nestrādā šādu attaisnojošu iemeslu dēļ

pārbauda savu veselību ārstniecības iestādē;

nodod asinis ārstniecības iestādē, iepriekš par to paziņojot darba devējam;

piedalās darba devēja organizētā profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas celšanā;

laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāves gadījumā nestrādā ilgāk par 2 darba dienām;

saistībā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu pēc darba devēja iniciatīvas: ne ilgāk kā 1 darba dienu, ja darbinieks pārceļas uz citu dzīvesvietu tajā pašā apdzīvotajā vietā un ne ilgāk kā 2 darba dienas, ja pārceļas uz citu apdzīvotu vietu;

pamatojoties uz izsaukumu, ierodas izziņas iestādē, tiesā, prokuratūrā vai piedalās tiesas sēdē kā piesēdētājs;

piedalās ārkārtēju apstākļu izraisītu seku novēršanā;

neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā;

atrodas komandējumā.

[Biežāk uzdotie jautājumi par darba samaksu](#)

## Darba laiks

Atbilstoši Darba likumam, darba laiks ir laika posms no darba sākuma līdz beigām. Tā ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā. Izņēmumi ir pārtraukumi darbā.

Darba laika sākumu un beigas nosaka darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā

Pastāv vairāki darba laika organizēšanas veidi:

Normālais saīsinātais darba laiks - nosakāms darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, ne vairāk par 7 stundām dienā vai 35 stundām nedēļā jeb 50% no normālā dienas vai nedēļas darba laika.

Nepilns darba laiks - darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par nepilna darba laika noteikšanu, kas ir īsāks par normālo 8 stundu dienas vai 40 stundu nedēļas darba laiku.

Virsstundu darbs – darba laiks, ko darbinieks veic virs normālā darba laika. Šādā darbā darbiniekubez viņa rakstveida piekrišanas var nodarbināt tikai tad, ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības, kā arī, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas un steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā. Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus. Virsstundas nedrīkst strādāt jaunieši līdz 18 gadu vecumam. Grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, var nodarbināt virsstundu darbā, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.

Nakts darbs - ikviens darbs, ko darbinieks vairāk nekā divas stundas strādā no pulksten 22 vakarā līdz 6 rītā. Nakts darbu darbinieks veic saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz 50 dienas kalendāra gadā.

Maiņu darbs - izmanto, lai nodrošinātu nepārtrauktu darba gaitu. Visbiežāk tā ir pirmā vai rīta maiņa, otrā vai dienas maiņa un trešā vai nakts maiņa. Maiņu darbam ir nepieciešams grafiks, un darbinieks nevar strādāt divas maiņas pēc kārtas. Darba devēja pienākums ir nodrošināt atpūtu, iepazīstināt ar maiņu grafikiem ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms to stāšanās spēkā.

Summētais darba laiks - izmanto, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, piemēram, ražojošos uzņēmumos vai uzņēmumos, kas sniedz pakalpojumus. Summētais darba laiks pārskata periodā nedrīkst pārsniegt attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis. Darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu, taču ne ilgāku par trim mēnešiem, bet koplīgumā - ne ilgāku par 12 mēnešiem. Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā. Ja ir noteikts summētais darba laiks, atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas.

Jaunieši līdz 18 gadu vecumam drīkst strādāt 5 dienas nedēļā.

Par jebkurām izmaiņām darba laikā jāvienojas ar darba devēju.

[Biežāk uzdotie jautājumi par darba laiku](#)

## Atpūtas laiks

Nedēļas atpūtas ilgums septiņu dienu periodā nedrīkst būt īsāks par 42 stundām pēc kārtas.

Aizliegts nodarbināt personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, ar darba devēja rakstveida rīkojumu nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā, ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības; lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā; steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.

Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, un nav pieļaujama ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma daļas pārcelšana uz nākamo gadu.

Darbiniekam, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā. Ja darbinieks, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, turpina iegūt izglītību, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams, pēc iespējas saskaņojot to ar brīvlaiku izglītības iestādē.

### Bērni

- (personas, kuras ir jaunākas par 15 gadiem vai kuras līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību)

Diennakts atpūtas ilgums bērniem 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 14 stundām pēc kārtas.

### Pusaudži

- (personas vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kuras neiegūst pamatizglītību)

Diennakts atpūtas ilgums 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 12 stundām pēc kārtas.

Pusaudžiem ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņu darba laiks ir ilgāks par četrarpus stundām. Pārtraukuma ilgums nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm. Ja iespējams, pusaudzīm pārtraukumu piešķir, kad nostrādāta puse no viņam nolīgta dienas darba laika.



## Atvaļinājums

Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir ikvienam darbiniekam, neatkarīgi no tā, vai darba līgums ir noslēgts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, kā arī neatkarīgi no tā, vai darbinieks strādā normālu vai nepilnu darba laiku. To nosaka Darba likums.

Ikgadējais atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par 4 kalendāra nedēļām (28 kalendāra dienām), neieskaitot svētku dienas. Darbiniekiem, kuri ir jaunāki par 18 gadiem, ir tiesības uz 1 mēnesi ilgu atvaļinājumu.

Ja kāda no atvaļinājuma dienām ir svētku diena, atvaļinājumu pagarina par svētku dienu skaitu. Ja darbinieks ar darba devēju vienojas, atvaļinājumu ir iespējams arī pārcelt par svētku dienu skaitu. Savukārt, ja darbinieks ir saslimis, atvaļinājumu pārceļ vai pagarina par slimības dienu skaitu. Par atvaļinājuma pārceļšanu vai pagarināšanu darba devējs un darbinieks savstarpēji vienojas.

Atvaļinājumu var sadalīt daļās tikai esošā gada ietvaros. Turklāt viena noatvaļinājuma daļām nedrīkst būt īsāka par 2 nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārējo atvaļinājumu var sadalīt arī sīkākās daļās, darbiniekam un darba devējam savstarpēji vienojoties.

Visu ikgadējo atvaļinājumu uz nākamo gadu pārcelt ir aizliegts!

Darbinieks var saņemt ikgadējo atvaļinājumu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja ir nepārtraukti nostrādājis ne mazāk kā 6 mēnešus. Turklāt darba devējam ir pienākums šādu atvaļinājumu piešķirt pilnā apmērā.

Atvaļinājumu kompensēt naudā nav atļauts, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis.

Papildatvaļinājumu var saņemt darbinieki:

kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam.

Papildatvaļinājuma ilgums ir 3 darba dienas;

kuru darbs saistīts ar īpašu risku. Papildatvaļinājuma ilgums ir 3 darba dienas;

kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem. Papildatvaļinājuma ilgums ir 1 darba diena.

Kopīgumā vai darba līgumā var noteikt arī citus gadījumus (nakts darbs, maiņu darbs, ilggadējs darbs u.c.) papildatvaļinājuma piešķiršanai.

Pēc darbinieka lūguma darba devējs var piešķirt darbiniekam bezalgas atvaļinājumu.

Darbiniekam valsts eksāmena kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai ir tiesības arī uzmācību atvaļinājumu. Šāda atvaļinājuma ilgums nevar būt īsāks par 20 darba dienām gadā.

Tāpat, darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, mācās jebkurā izglītības iestādē, saskaņā ar koplīgumu vai darba līgumu, piešķir mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās.

[Biežāk uzdotie jautājumi par atvaļinājumu](#)

## Koplīgumi

Darba koplīgums ir darba devēja un darbinieku rakstiska vienošanās, kas paredz darbiniekiem labvēlīgākus noteikumus nekā noteikts Darba likumā un citos darba tiesisko attiecību regulējošos normatīvajos aktos. Koplīguma noteikumi nedrīkst pasliktināt darbinieku tiesisko stāvokli.

Darba koplīguma noslēgšanu var ierosināt darba devējs, darbinieku pārstāvji vai organizācijas. Tā noslēgšanai puses rīko sarunas, kuru laikā vienojas par koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību. Priekšlikumus koplīguma projektam rakstiski var iesniegt ikviens darbinieks.

Darba koplīgumu ar balsu vairākumu apstiprina darbinieku kopsapulcē, kurā piedalās vismaz puse no uzņēmuma darbiniekiem. Darba koplīgumu slēdz darba devējs un arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji. To noslēdz uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku. Darba koplīgums stājas spēkā tā noslēgšanas dienā, ja koplīgumā nav noteikts cits datums, un darbojas 1 gadu, ja koplīgumā nav noteikts citādi.

Darba koplīgumu pirms termiņa var izbeigt, pamatojoties uz pušu vienošanos, vai arī vienas puses uzteikumu, ja to paredz darba koplīgums.

Koplīgumā noteiktās saistības attiecas uz darba devēju un visiem darbiniekiem. Darba devēja pienākums ir iepazīstināt darbiniekus ar koplīgumu 1 mēnesi pēc tā apstiprināšanas vai tā noteikumu grozīšanas.

Koplīgums neaizstāj darbinieka noslēgto darba līgumu ar darba devēju!

Darba koplīgums var noteikt:

darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darbinieku kvalifikācijas celšanu, darba kārtību;

piemaksu, prēmiju un citu atlīdzību izmaksas sistēmu un lielumu;

veselības pārbaudes veikšanu;

aizliegumu slēgt darba līgumu ar citiem darba devējiem;

darba laika ilgumu brīvdienās un pirms svētku dienām;

mācību un papildatvaļinājumu piešķiršanu;

aizliegumu atstāt darba vietu pārtraukuma laikā;

īsa ku uzteikuma termiņu un darbinieka tiesības to atsaukt.

Domstarpību gadījumā darba koplīguma puses izveido Izlīgšanas komisiju. Tajā vienādā skaitā piedalās abu pušu pārstāvji. Ja minētajā komisijā nevar panākt vienošanos interešu strīdā, to izšķir darba koplīgumā noteiktajā kārtībā.

Darba devēju ieguvumi, slēdzot darba koplīgumu:

labvēlīgākas darbinieku savstarpējās attiecības un mazāk darba strīdu,  
profesionālu darbinieku piesaistīšana.

Darbinieku ieguvumi, slēdzot darba koplīgumu:

labvēlīgāki darba tiesisko attiecību nosacījumi salīdzinājumā ar spēkā esošajiem attiecīgajiem normatīvajiem aktiem.

**VISPĀRSAISTOŠIE KOPLĪGUMI (ĢENERĀLVIENOŠANĀS)**

Latvijā šobrīd ir šādi koplīgumi, kuru var uzskatīt par vispārsaistošu, jeb ģenerālvienošanās.

#### Dzelzceļa nozare

Koplīgums noslēgts starp biedrību „Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija” un [Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrību](#)

Šī ģenerālvienošanās ir saistoša visiem uzņēmumiem, kuru darbība ir saistīta ar dzelzceļu vai dzelzceļa transporta funkcionēšanu. Ģenerālvienošanās nosaka pušu minimālo saistību un garantiju apjomu, ko var papildināt darba koplīgumos, kuri noslēdzami starp darba devēju un arodbiedrību.

#### [Ģenerālvienošanās](#)

#### [Ģenerālvienošanās pielikums](#)

#### Būvniecības nozare

Koplīgums noslēgts starp būvniecības nozares darba devējiem, kuru preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms atbilst Darba likuma 18.panta ceturtās daļas prasībām un [Latvijas Celtnieku arodbiedrību](#)

Ģenerālvienošanās ir saistoša visiem darba devējiem - fiziskām vai juridiskām personām vai arī tiesībspējīgām personālsabiedrībām, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku, kas Latvijas Republikas teritorijā veic saimniecisko darbību būvniecības nozarē, neatkarīgi no tā vai darba devējs darbības veidu ir vai nav reģistrējis.

#### [Būvniecības nozares ģenerālvienošanās](#)

#### Stikla šķiedras nozare

Koplīgums noslēgts starp akciju sabiedrību “Valmieras stikla šķiedra” un Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrību.

Šī ģenerālvienošanās ir saistoša visiem darba devējiem - fiziskām vai juridiskām personām vai arī tiesībspējīgām personālsabiedrībām, kuras uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku, kas Latvijas Republikas teritorijā veic saimniecisko darbību stikla šķiedras nozarē un šī ģenerālvienošanās attiecas uz tiem darbiniekiem, kurus Latvijas Republikas teritorijā nodarbina minētie darba devēji.

#### [Stikla šķiedras nozares ģenerālvienošanās](#)

#### Darba strīdi

Darba strīdus un to izšķiršanu regulē [Darba strīdu likums](#), [Darba likums](#), [Streiku likums](#), [Civilprocesa likums](#). Darba strīdu regulējums izstrādāts sadarbībā ar sociālajiem partneriem (Latvijas Darba devēju konfederāciju un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību), lai panāktu optimālu, efektīvu un visām pusēm pieņemamu strīdu risināšanas mehānismu.

Atbilstoši Darba strīdu likumam darba strīds ir jebkuras no darba tiesiskajām attiecībām izrietošas vai ar darba tiesiskajām attiecībām saistītas domstarpības starp darbinieku, darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju.

Darba strīdus iedala:

- individuālajos tiesību strīdos;
- kolektīvajos tiesību strīdos;
- kolektīvajos interešu strīdos.

Izšķirot individuālus un kolektīvus tiesību strīdus, piemērojams Darba likums un Civilprocesa likums, savukārt, izšķirot kolektīvus interešu strīdus, piemērojams Darba likums un Streiku likums, ciktāl Darba strīdu likumā nav noteikts citādi.

Individuāls tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbinieku vai darbiniekiem (darbinieku grupu) un darba devēju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.

#### *Individuāli tiesību strīdi uzņēmumā izšķirami*

pēc iespējas pārrunās starp darbinieku un darba devēju;

darba devējam un darbinieku pārstāvjiem izveidojot darba strīdu komisiju, lai izšķirtu strīdus, attiecībā uz kuriem nav panākta vienošanās pārrunās starp darbinieku un darba devēju;

darba devējam un darbinieku pārstāvjiem vienojoties par citu kārtību, kādā izšķirami strīdi;

kādai no pusēm vēršoties tiesā, ja strīds netiek izšķirts pārrunās starp darbinieku un darba devēju vai arī, ja kādu no pusēm neapmierina darba strīdu komisijas lēmums.

Tiesā, nevēršoties darba strīdu komisijā, izšķir šādus individuālus tiesību strīdus:

- par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, kā arī darbinieka atjaunošanu darbā;
- pēc darba devēja pieteikuma, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt ar darbinieku arodbiedrības biedru noslēgta darba līguma uzteikumam;
- par savlaicīgi neizmaksātas darba samaksas piedziņu;
- par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu;
- pēc darbinieka vai darba devēja pieteikuma, ja uzņēmumā nav darba strīdu komisijas;
- pēc darbinieka vai darba devēja pieteikuma, ja darba līgumu pieprasa izbeigt trešā persona.

Individuāls tiesību strīds nav izšķirams šķīrējtiesā.

Kolektīvs tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba koplīgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.

#### *Kolektīvie tiesību strīdi izšķirami:*

strīda pusei rakstveidā iesniedzot otrai pusei iesniegumu, kurā norādītas savas prasības. Iesniegumu saņēmusī strīda puse nekavējoties to izskata un triju dienu laikā pēc iesnieguma saņemšanas rakstveidā paziņo iesnieguma iesniedzējam savu atbildi;

izlīgšanas komisijā, ja atbilde uz minēto iesniegumu ir noraidoša vai arī netiek sniegta, Strīda gadījumā puses raksta domstarpību protokolu un iesniedz to izlīgšanas komisijai. Izlīgšanas komisija lēmumu pieņem, komisijas locekļiem vienojoties. Lēmums ir saistošs abām strīda pusēm, un tam ir darba koplīguma spēks;

kādai no strīda pusēm mēneša laikā vēršoties tiesā, ja strīds netiek izšķirts izlīgšanas komisijā vai arī, ja mēneša laikā no rakstveida iesnieguma iesniegšanas dienas netiek izveidota izlīgšanas komisija vai netiek uzsākta strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā;

nododot strīdu izšķiršanai šķīrējtiesai, ja puses rakstveidā par to vienojas.

Kolektīvs interešu strīds ir tādas domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju, kuras rodas saistībā ar kolektīvo pārrunu procesu, nosakot jaunus darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus.

*Kolektīvie interešu strīdi izšķirami:*

strīda pusei rakstveidā iesniedzot otrai pusei iesniegumu, kurā norādītas savas prasības. Iesniegumu saņēmusī strīda puse nekavējoties to izskata un triju dienu laikā pēc iesnieguma saņemšanas rakstveidā paziņo iesnieguma iesniedzējam savu atbildi;

Izligšanas komisijā, ja atbilde uz minēto iesniegumu ir noraidoša vai arī netiek sniegta. Strīda gadījumā puses raksta domstarpību protokolu un iesniedz to izligšanas komisijai. Izligšanas komisija lēmumu pieņem, komisijas locekļiem vienojoties. Lēmums ir saistošs abām strīda pusēm, un tam ir darba koplīguma spēks;

darba koplīgumā noteiktajā kārtībā, ja izligšanas komisijā netiek panākta vienošanās;

ar samierināšanas metodi vai vērsties šķīrējtiesā, ja darba koplīgumā nav noteikta strīda risināšanas kārtība;

pusēm izmantojot tiesības uz kolektīvu rīcību (piemēram, streiku, lokautu), ja strīds netiek izšķirts izligšanas komisijā un tā puses nevienojas par strīda izšķiršanu ar samierināšanas metodi vai strīda nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā. Pusēm ir tiesības ar kolektīvu rīcību arī tad, ja 10 dienu laikā no rakstveida iesnieguma iesniegšanas dienas netiek izveidota izligšanas komisija vai netiek uzsākta strīda izšķiršana izligšanas komisijā vai izmantojot samierināšanas metodi, vai šķīrējtiesā.

Samierināšana ir kolektīva interešu strīda izšķiršana, pieaicinot trešo personu kā neatkarīgu un objektīvu samierinātāju, kurš palīdz strīda pusēm atrisināt domstarpības un panākt vienošanos.

Samierināšanas metode uzsākama pēc kolektīva interešu strīda pušu savstarpējas vienošanās.

Laikā, kad tiek izmantota samierināšanas metode, kolektīva interešu strīda pusēm jāatturas izmantot tiesības uz kolektīvu rīcību.

Samierinātājs var būt privāts vai publisks. Publisks samierinātājs ir persona, kas iekļauta sarakstā, kuru reizi divos gados apstiprina Nacionālā trīspusējā sadarbības padome. Sociālie partneri katrs izvirza vismaz 10 kandidātus iekļaušanai minētajā sarakstā. Privāts samierinātājs ir persona, kuru kolektīva interešu strīda puses izvirza par samierinātāju, bet kura nav iekļauta minētajā sarakstā.

Samierinātāja pienākums ir veikt nepieciešamās darbības, lai samierinātu kolektīva interešu strīda puses un panāktu vienošanos. Šāda vienošanās izsakāma rakstveidā, un tai ir darba koplīguma spēks.

Kolektīva interešu strīda izšķiršana šķīrējtiesā ir strīda izšķiršanas metode, kas paredz, ka trešā, neitrālā puse ir pilnvarota pieņemt lēmumu un izšķirt strīdu, mēģinot panākt taisnīgu risinājumu un līdzsvarojot darbinieku vai darbinieku pārstāvju un darba devēju ekonomiskās intereses un ar tām saistītās intereses.

Šķīrējtiesas veidošanā un kolektīva interešu strīda izšķiršanā šķīrējtiesā piemērojami [Šķīrējtiesu likuma](#) noteikumi.

Šķīrējtiesas nolēmums tiek pieņemts ar vienkāršu balsu vairākumu, ja šķīrējtiesā ir vairāk nekā viens šķīrējtiesnesis.

Šķīrējtiesas nolēmuma izpilde ir brīvprātīga. Ja nolēmums tomēr netiek izpildīts, pusei ir tiesības izmantot kolektīvu rīcību, lai panāktu strīda izšķiršanu. Ja puses panāk rakstveida vienošanos par šā nolēmuma izpildi, tai ir darba koplīguma spēks.

Laikā, kamēr strīds tiek izšķirts šķīrējtiesā, kolektīva interešu strīda pusēm jāatturas izmantot tiesības uz kolektīvu rīcību.

Streiks ir kolektīvā interešu strīda risināšanas veids, kas izpaužas tādējādi, ka uzņēmuma, nozares darbinieki vai darbinieku

grupa brīvprātīgi pilnībā vai daļēji pārtrauc darbu nolūkā panākt prasību izpildi.

Ja kolektīva interešu strīda izšķiršanai darbinieku pārstāvji vai darbinieki (darbinieku grupa) kā galējo strīda izšķiršanas līdzekli izmanto streiku, darba devējam, darba devējiem (darba devēju grupai) vai darba devēju organizācijai, vai šādu organizāciju apvienībai ir tiesības uz atbildes rīcību savu ekonomisko interešu aizsardzībai — uz lokautu.

Lokauts ir darba devēja, darba devēju (darba devēju grupas) vai darba devēju organizācijas, vai šādu organizāciju apvienības atteikšanās nodarbināt darbiniekus un izmaksāt darba samaksu, ja streiks būtiski ietekmē uzņēmuma saimniecisko darbību. To darbinieku skaits, pret kuriem vērsti lokauts, nedrīkst būt lielāks par streikojošo darbinieku skaitu.

Bērnu un jauniešu nodarbināšana

Bērna kopšanas atvaļinājums

Priekšrocības darbiniekiem ar bērniem

Darbinieka (asins donora) tiesības asins nodošanas gadījumā

<https://www.lm.gov.lv/lv/darba-tiesiskas-attiecibas-0>