

KĀROTAIS ATVAĻINĀJUMU LAIKS TUVOJAS!

Tuvojas visiem tik ļoti kārotais atvaļinājumu laiks siltajos gada mēnešos, tādēļ ir vērts atcerēties par būtiskākajiem aspektiem atvaļinājumu piešķiršanā un izmantošanā!

Darba likums nosaka, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums ir četras nedēļas, neskaitot svētku dienas, savukārt personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem - mēnesis. Gan Darba likums, gan dzelzceļa nozares koplīgumi nosaka dažādus papildatvaļinājumu veidus. Papildatvaļinājumu var izmantot tikai pēc tam, kad izmantots ikgadējais apmaksātais atvaļinājums.

Vienu atvaļinājuma daļu – divas nedēļas – dalīt nedrīkst, kas nozīmē, ka atlikušo atvaļinājuma daļu dalīt drīkst. Ja darba devējs piekrīt, atvaļinājumu var dalīt arī pa dienām, taču ir jāņem vērā atvaļinājuma izmantošanas mērķis – katra cilvēka atpūtas nodrošināšanu, lai neciestu darbinieka veselība un atjaunotos viņa darba spējas. Dzelzceļa nozares uzņēmumos prakse ir tāda, ka ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir to dalot pa nedēļām.

Piešķirot atvaļinājumu, darba devējam ir pienākums pēc iespējas ņemt vērā darbinieka vēlmes, tomēr gala vārds pieder darba devējam, jo tieši darba devējs ar rīkojumu piešķir atvaļinājumu. Atvaļinājums tiek piešķirts, pamatojoties uz darbinieka iesniegumu vai atvaļinājumu grafiku, ar kuru visi darbinieki ir jāiepazīstina.

Darba devējs ir tiesīgs grozīt atvaļinājuma grafiku, tomēr attiecīgai rīcībai (grafika grozīšanai) ir jābūt pietiekami pamatotai (piemēram, būtisks kaitējums darba devēja interesēm; apstākļi, kas nelabvēlīgi ietekmē parasto darba gaitu) un darba devējam ir pienākums darbiniekus iepazīstināt ar atvaļinājuma grafika grozījumiem.

Ja atvaļinājumu lūdz piešķirt:

- darbinieks, kurš ir jaunāks par 18 gadiem,
 - darbinieks, kuram ir bērns līdz 3 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam,
- darba devējam ir pienākums piešķirt ikgadējo atvaļinājumu vasarā vai jebkurā citā laikā pēc darbinieka vēlēšanās.

Tāpat Darba likums paredz īpaši labvēlīgus noteikumus attiecībā uz grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā. Darba likums paredz viņām tiesības pieprasīt ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanu pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai tieši pēc tā, neatkarīgi no nostrādātā laika pie attiecīgā darba devēja.

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. Darba devējs, izrādot savu labo gribu, var piešķirt ikgadējo atvaļinājumu arī tad, ja darbinieks ir nostrādājis mazāk par 6 mēnešiem. Sākoties otrajam darba gadam, nav jānostrādā vismaz 6 mēneši (kā tas ir par pirmo darba gadu!), lai rastos tiesības prasīt piešķirt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, ieskaita ne tikai nostrādātās darba dienas, bet arī pārejošas darba nespējas laiku, grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu,

Īslaicīgas prombūtnes laiku, darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks ir prettiesiski atlaists no darba un atjaunots, atvaļinājumu bērna tēvam, adoptētājam vai citam cilvēkam, kurš faktiski kopj bērnu.

Darba devējam nav tiesības atsaukt darbinieku no atvaļinājuma. Tāpat arī darbinieks nav tiesīgs vienpersoniski pieņemt lēmumu par atvaļinājuma pārtraukšanu.

Gadījumā, ja darbiniekam atvaļinājuma laikā iestājas darbnespēja, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pārceļ vai pagarina. Par to abām pusēm ir jāvienojas, katrā ziņā darba devējam ir jāspēj pamatot savu viedokli.

Atvaļinājuma mērķis ir nodrošināt darbiniekam pienācīgu atpūtu, līdz ar to darbinieka tiesības uz atpūtu aizskārums nav pieļaujams.

Izbeidzot darba tiesiskās attiecības, darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un papildatvaļinājumu (pat, ja neizmanto atvaļinājumu "uzkrājums" ir vairāk kā par diviem gadiem).

Ja ar darbinieku tiks izbeigtas darba tiesiskās attiecības un darbinieks būs izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu „avansā”, darbiniekam nāksies atmaksāt darba devējam pārmaksāto atvaļinājuma naudu.

Darba likuma 153.pants nosaka, gadījumus, kad darba devējam ir pienākums piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas. Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks:

- kura aprūpē un uzraudzībā pirms adoptācijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns;
- Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adoptācijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns;
- darbiniekam, kurš pilda dienestu Latvijas Republikas Zemessardzē.

Darba devējs pēc darbinieka pieprasījuma var piešķirt viņam atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas arī citos gadījumos. Tas nozīmē, ka, ja darbiniekam ir citi apstākļi, kas nav norādīti Darba likuma 153.pantā, gala vārds šāda atvaļinājuma piešķiršanā pieder darba devējam, t.i. var piešķirt un var arī nepiešķirt.