



## **IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ**

ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”  
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2011.gada decembra ziņojums

### **Darba laika regulējums Baltijas valstīs**

Rīga, 2011.gads

---

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu.  
Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

## Saturs

1. Ievads	3
2. Darba laika regulējuma Baltijas valstīs salīdzinoša tabula	3
3. Komentāri	12
3.1. Maksimālais darba laiks	12
3.2. Virsstundu darbs	12
3.3. Darba laika formas	14
3.4. Nakts darbs	15
3.5. Dežūras laiks	16
3.6. Pārtraukumi darbā. Dienas un nedēļas atpūtas laika prasības	16
3.7. Atkāpes no atpūtas laika prasībām	17
3.8. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums	18

## 1. Ievads

2011.gada novembrī Eiropas līmeņa sociālie partneri – Eiropas Arodbiedrību konfederācija no arodbiedrību puses un BUSINESSEUROPE (darba devēji privātajā sektorā), UEAPME (mazo un vidējo uzņēmumu darba devēji) un CEEP (valsts sektora darba devēji) no darba devēju puses vienojās uzsākt sarunas par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK *par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem* (turpmāk – Direktīva)<sup>1</sup> pārskatīšanu. Sarunu mērķis ir noslēgt vienošanos par iespējamām izmaiņām Direktīvā, lai novērstu problēmjasautājumus, kurus sociālie partneri redz Direktīvas normās vai to piemērošanā. Problēmjasautājumi pamatā ir saistīti ar atkāpes iespēju piemērošanu (*opt-out*), daudzskaitlīgu līgumu regulējumu (*per worker/ per contract*), darba laika atskaites periodiem, dežūras laika ieskaitīšanu darba laikā, kā arī darba un ģimenes dzīves savienošanas, profesionālo, autonomo darbinieku un vadītāju darba laika regulējumu.<sup>2</sup>

Latvijas Brīvo arodbiedrību pārstāvjiem, piedaloties sociālo partneru sarunās, ir nepieciešams paust savu redzējumu par Direktīvas nepieciešamajām izmaiņām. Līdz ar to nepieciešama informācija par detalizētu darba laika regulējumu citās valstīs. Šī ziņojuma mērķis ir sniegt informāciju par darba laika regulējumu Lietuvā un Igaunijā un salīdzināt to ar Latvijas Darba likuma regulējumu.

## 2. Darba laika regulējums Lietuvā un Igaunijā

Darba laiks	Lietuva <sup>3</sup>	Igaunija <sup>4</sup>	Latvija <sup>5</sup>
<b>Normālais darba laiks</b>	40 stundas nedēļā, 8 stundas dienā.  Darbiniekiem, kuri strādā vairāk nekā	40 stundas nedēļā, 8 stundas dienā.  Nav paredzēts regulējums	40 stundas nedēļā, 8 stundas dienā.  Nav paredzēts regulējums

<sup>1</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:LV:HTML>

<sup>2</sup> Ar sociālo partneru diskusiju par darba laika regulējuma izmaiņām tuvāk var iepazīties 2011.gada maija ziņojumā „Darba laika direktīvas pārskatīšanas aktualitātes”:

[http://www.lbas.lv/upload/stuff/201106/dld\\_parskatisanas\\_aktualitates\\_31052011\\_gala.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201106/dld_parskatisanas_aktualitates_31052011_gala.pdf)

<sup>3</sup> Republic of Lithuania. Labour Code.(2002) As last amended on 9 December 2010 – No XI-1219. Pieejams angļu valodā: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_e?p\\_id=391385](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=391385).

<sup>4</sup> Republic of Estonia. Employment Contract Act. (2009). Latests amendments 18.06.2009. Pieejams angļu valodā: <http://www.legaltext.ee/text/en/XXXX060.htm>.

<sup>5</sup> 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 20.07.2011.

	vienā uzņēmumā, vai vienā uzņēmumā, bet vairākos līgumos, darba dienas laiks nevar būt ilgāks par 12 stundām.	gadījumiem, kad vienam darbiniekam ir noslēgti vairāki līgumi pie viena vai vairākiem darba devējiem.	gadījumiem, kad vienam darbiniekam ir noslēgti vairāki līgumi pie viena vai vairākiem darba devējiem.
<b>Maksimālais darba laiks</b>	48 stundas 7 dienu laikā, ieskaitot virsstundas.  Darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā,	48 stundas 7 dienu laikā, ieskaitot virsstundas	Nav paredzēts. Saskaitot vidējo maksimālo darba laiku kopā ar virsstundu laika ierobežojumu, sanāk 49 stundas 7 dienu laikā.  Darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā, ja viņi šajā darbā ir nodarbināti ne mazāk kā 50 procentus no normālā dienas vai nedēļas darba laika.
<b>Atkāpes no maksimālā darba laika</b>	Nav paredzētas.  Paredz iespēju noteikt īpašu labvēlīgāku regulējumu veselības un sociālās aprūpes iestādēs, lauksaimniecībā, pasta, enerģētikas, transporta, telekomunikāciju un zvejas nozarēs. Piemēram, medicīnas darbiniekiem darba laiks nevar pārsniegt 35 stundas nedēļā.	Paredzēta neatkarīgi no nozares.  Darba devēji un darbinieki var vienoties par maksimālā darba laika pagarināšanu līdz 52 stundām nedēļā atskaites periodā 4 mēneši, ja vienošanās nav netaisnīga attiecībā uz darbiniekiem.	Paredzēts tikai veselības nozarē.  Ārstniecības likums: lai nodrošinātu ārstniecības pieejamību, pēc ārstniecības personas vai ārstniecības iestādes iniciatīvas ārstniecības personai var noteikt pagarinātu normālo darba laiku, kas nepārsniedz 60 stundas nedēļā un 240 stundas mēnesī.
<b>Darba laika formas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pilnais darba laiks</li> <li>• nepilnais darba laiks</li> <li>• darba laika summētā uzskaitē</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pilnais darba laiks</li> <li>• nepilnais darba laiks</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pilnais darba laiks</li> <li>• nepilnais darba laiks</li> <li>• summētais darba laiks</li> </ul>
<b>Summētais darba laiks/ summētā darba laika uzskaitē</b>	Ja darba tehnoloģiska procesa dēļ nav iespējams ievērot darba dienas vai darba nedēļas	Nav paredzēts.	Ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai

	ilgumu.		nedēļas darba laika ilgumu.  Ne ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā.
<b>Atskaites periods summētajam darba laikam/summētajai darba laika uzskaitēi</b>	Summētajam darba laikam – 4 mēneši	Nav paredzēts.	1 mēnesis, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods. 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.
<b>Virsstundu regulējums</b>	Maksimāli 4 stundas divās dienās pēc kārtas un 120 dienas gadā.  Pieļaujams tikai izņēmuma gadījumos. Aizliegts piemērot personām līdz 18 gadiem, skolēniem un profesionālo skolu studentiem skolas laikā.	Nav maksimālā stundu ierobežojuma.  Darba devējs var pieprasīt, ja uzņēmumā ir radušies neparedzami apstākļi. Aizliegts ar pusaudžiem, darbiniekiem, kuri strādā bīstamajos darbos.	Maksimāli 144 stundas četru mēnešu periodā.  Pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā.
<b>Virsstundu kompensācija</b>	Piemaksa ne mazāk kā ne mazāk kā 50 procenti no nolīgtās darba samaksas.	Kompensē ar atpūtas laiku vai/un darba samaksu. Piemaksa ne mazāk kā ne mazāk kā 50 procenti no nolīgtās darba samaksas.	Piemaksa ne mazāk kā 100 procentu apmērā no noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, – ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.
<b>Nakts darbs</b>	Vismaz trīs stundas nakts laikā 22:00-06:00.	Darbs nakts laikā 22:00-06:00.	Vismaz 2 stundas nakts laikā 22:00-06:00.

<b>Nakts darbinieks</b>	Nav definīcijas.	Darbinieks, kurš strādā vismaz trīs dienas darba laika stundas nakts laikā vai trešo daļu gada darba laika.	Nakts darbinieks ir darbinieks, kurš parasti veic nakts darbu saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz 50 dienas kalendāra gadā.
<b>Nakts darba ierobežojumi</b>	<p>Darba laiku naktī saīsina par 1 stundu.</p> <p>Nakts darba laiku nesaīsina gadījumā, ja darbinieks nolīgts darbam naktī vai, ja uzņēmumā notiek nepārtraukta ražošana.</p> <p>Aizliegts nakts darbā nodarbināt personas, kuras nav sasniegušas 18 gadus, vai personas, kurām saskaņā ar medicīnas iestādes atzinumu darbs naktī ir nepieļaujams.</p> <p>Personas ar invaliditāti, grūtnieces, sievietes pēcdzemdību periodā, kuras baro bērnu ar krūti, darbinieku, kurš viens pats audzina bērnu līdz trīs gadu vecumam vai bērnu ar invaliditāti līdz 14 gadu vecumam, var nodarbināt nakts darbā tikai ar šo personu piekrišanu.</p>	<p>Nakts darbinieku ir aizliegts nodarbināt vairāk par 8 stundām 24 stundu periodā 7 dienu atskaites periodā.</p> <p>Nakts darbinieku, kura veselība darba laikā ir pakļauta īpašam riskam, ir aizliegts nodarbināt ilgāk par 8 stundām.</p>	<p>Nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks saīsina par vienu stundu. Šis noteikums nav attiecināms uz darbiniekiem, kuriem noteikts normālais saīsinātais darba laiks.</p> <p>Nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks netiek saīsināts, ja tas nepieciešams uzņēmuma darbības īpatnību dēļ.</p> <p>Aizliegts nodarbināt nakts laikā personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, ja ir ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai.</p> <p>Darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, nodarbināt nakts laikā atļauts tikai ar viņa piekrišanu.</p>
<b>Samaksa par nakts darba laiku</b>	150 procentu apmērā.	Ne mazāk kā 125 procentu apmērā.	150 procentu apmērā.

		Var vienoties par atlīdzību brīvo dienu veidā.	
<b>Darbs brīvdienās un svētku dienās</b>	200 procentu apmērā.	200 procentu apmērā.	Ne mazāk kā 200 procentu apmērā.
<b>Dežūras laika definīcija</b>	<p>Izņēmuma gadījumos, kad ir nepieciešams nodrošināt uzņēmuma nepārtrauktu darbību vai pabeigt steidzamu darbu, darba devējs var uzdot darbiniekam pēc darba laika beigām, atpūtas un svētku dienās atrasties dežūrā (be on duty), taču ne vairāk kā reizi mēnesī vai ar darbinieka atļauju ne vairāk kā reizi nedēļā.</p> <p>Dežūras laiku darba vietā iekaita darba laikā Dežūras laiku mājās skaita kā pusi no darba laika darba vietā.</p>	<p>Laiks, kad darbinieks ir darba devēja rīcībā ārpus sava darba laika.</p> <p>Vienošanās, kas aizliedz dežūras laikā piemērot normas par dienas un nedēļas atpūtu, nav spēkā.</p> <p>Dežūras laiks, kura ietvaros darbinieks ir vadības pakļautībā un darba devēja uzraudzībā, ir darba laiks.</p>	Nav regulējuma. Dežūras laiks praksē tiek uzskatīts par darba laiku. Nav atsevišķi izdalīts dežūras laiks darba vietā un dežūras laiks mājās.
<b>Dežūras laika apmaksa</b>	100 procentu apmērā, ja darba vietā. 50 procentu apmērā, ja mājās.	Ne mazāk kā 1/10 no darbiniekam noligtās darba algas.	
<b>Pārtraukumi darbā</b>	<p>Minimāli - 30 minūtes, maksimāli - 2 stundas. Piešķir pēc pusdarbadienas, taču ne vēlāk kā 4 stundas pēc darba dienas sākuma.</p> <p>Pārtraukumu neieskaita darba laikā.</p> <p>Pārtraukuma laikā darbiniekam ir tiesības atstāt darba vietu.</p>	<p>Ne mazāk kā 30 minūtes 6 stundu periodā.</p> <p>Pārtraukumu neieskaita darba laikā, ja vien darba rakstura dēļ nav iespējams nodrošināt pārtraukumu un darba devējs nodrošina iespēju paēst un atpūsties darba laikā.</p>	<p>Ja darbinieka dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām.</p> <p>Pārtraukumu piešķir ne vēlāk kā 4 stundas no darba sākuma.</p> <p>Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem, taču tas nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm.</p>

	<p>Ja darba specifikas dēļ nav iespējams paredzēt pārtraukumu, darba devējs nodrošina darbiniekam iespēju paēst darba laikā.</p> <p>Darba devējam jānodrošina, ka pārtraukuma laikā darbiniekam faktiski ir iespēja paēst un atpūties.</p>		<p>Pārtraukumu neieskaita darba laikā.</p> <p>Pārtraukuma laikā darbiniekam ir tiesības atstāt savu darba vietu, ja darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos nav noteikts citādi.</p> <p>Aizliegumam pārtraukuma laikā atstāt darba vietu jābūt pietiekami pamatotam.</p> <p>Ja darba rakstura dēļ pārtraukumu ēšanai nav iespējams noteikt, darba devējs nodrošina darbiniekam iespēju paēst darba laikā.</p>
<b>Dienas atpūtas laiks</b>	Ne mazāk kā 11 nepārtrauktas stundas 24 stundu periodā.	Ne mazāk kā 11 stundas 24 stundu periodā (izņēmumi veselības un sociālās nozares darbiniekiem).	Ne mazāk kā 12 stundas pēc kārtas 24 stundu periodā.
<b>Kompensējošā atpūta</b>	Nav paredzēta.	<p>Paredzēta tikai dienas atpūtas laika gadījumā.</p> <p>Ja darbinieks ir nodarbināts vairāk kā 13 stundas 24 stundu periodā, viņam pienākas papildus atpūtas laiks, kas ir līdzvērtīgs darba laikam, kas pārsniedz 13 stundas.</p> <p>Darba laika, kas pārsniedz 13 stundas, kompensēšana naudā ir aizliegta.</p>	Nav paredzēta.
<b>Nedēļas atpūtas laiks</b>	Ne mazāk kā 35 stundas pēc kārtas.	Ne mazāk kā 48 stundas 7 dienu laikā. Pieņem, ka atpūtas	Nedēļas atpūtas ilgums septiņu dienu periodā nedrīkst būt



		laiks ir sestdiena un svētdiena.	īsāks par 42 stundām pēc kārtas.  Ja noteikta piecu dienu darba nedēļa, darbiniekam piešķir divas nedēļas atpūtas dienas; ja noteikta sešu dienu darba nedēļa, — vienu nedēļas atpūtas dienu. Abas nedēļas atpūtas dienas parasti piešķir pēc kārtas.
<b>Darbs svētku dienās</b>	Aizliegts nodarbināt darbiniekus svētku dienās, izņemot gadījumus, kad darbs ir nepieciešams sabiedrības pakalpojumu nodrošināšanai vai nevar būt pārtraukts tehnisku iemeslu dēļ.		Darbinieki netiek nodarbināti likumā noteiktajās svētku dienās.  Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētku dienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā vai izmaksājot atbilstošu atlīdzību.
<b>Atkāpes no atpūtas laika noteikumiem</b>	Darbiniekus var nodarbināt atpūtas dienās, ja darbs ir nepieciešams sabiedrības pakalpojumu nodrošināšanai, nevar būt pārtraukts ražošanas procesa, tehnisku iemeslu, steidzamu remontdarbu vai neatliekamu iekraušanas darbu dēļ.  Šādā gadījumā atpūtu var piešķirt citās nedēļas dienās, turklāt atpūtas dienām jābūt piešķirtām pēc kārtas.  Summētā darba laika	Atkāpes no dienas atpūtas laika prasībām var izdarīt ar koplīgumu Direktīvas 17.(3) pantā paredzētajos gadījumos vai ar darba līgumu, nosakot, ka dienas nepārtraukta atpūta ir ne mazāk kā 6 stundas un darbs neapdraud darbinieka veselību un drošību.  Atkāpes no dienas atpūtas laika prasībām piemēro veselības un sociālās nozares darbiniekiem, taču uz tiem attiecas obligātās kompensējošās atpūtas prasības.	Prasības par dienas un nedēļas atpūtas laiku var nepiemērot, ja ir noteikts summētais darba laiks.  Atsevišķus darbiniekus ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņam atpūtu citā laikā, šādos gadījumos:  1) ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;  2) lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai

	gadījumā atpūtu piešķir saskaņā ar darba grafiku.		citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;  3) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.
<b>Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums</b>	Ne mazāk kā 28 kalendārās dienas.  Neieskaita svētku dienas.	Ne mazāk kā 28 kalendārās dienas, neieskaitot publiskos svētkus.  Neieskaita svētku dienas.	Ne mazāk kā četras kalendāra nedēļas.  Neieskaita svētku dienas.
<b>Ilgāks ikgadējais apmaksātais atvaļinājums</b>	Ne mazāk kā 35 kalendārās dienas: (1) personām līdz 18 gadiem; (2) vecākam, kas vienpersonīgi audzina bērnu līdz 14 gadu vecumam vai bērnu ar invaliditāti līdz 16 gadu vecumam; (3) personām ar invaliditāti.  Maksimāli 58 kalendārās dienas darbiniekiem, kuru darbs ietver lielu stresu, emocionālo un intelektuālo spriedzi un profesionālo risku.	Ne mazāk kā 35 kalendārās dienas: (1) personām ar invaliditāti (starpību apmaksā no valsts budžeta); (2) nepilngadīgām personām.  Maksimāli 56 kalendārās dienas izglītības un pētniecības darbiniekiem. Sarakstu ar amatiem nosaka valdība.	Papilduatvaļinājumus piešķir: (1) darbiniekiem, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, — 3 darba dienas; (2) darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, — ne mazāk kā 3 darba dienas.
<b>Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana</b>	Piešķir pēc sešiem nostrādātiem mēnešiem.	Darbinieks var pieprasīt atvaļinājuma piešķiršanu, ja viņš ir nostrādājis pie darba devēja vismaz 6 mēnešus. Par periodu, kas ir īsāks nekā kalendārais gads, atvaļinājumu piešķir proporcionāli nostrādātajam laikam, skaitot no perioda	Par pirmo darba gadu, ja darbinieks pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus.

		sākuma.	
<b>Atvaļinājuma sadalīšana</b>	Var sadalīt, viena daļa nevar būt mazāka par 14 kalendārajām dienām.	Atvaļinājumu var sadalīt daļās, pamatojoties uz pušu vienošanos. Viena daļa nevar būt mazāka par 14 kalendārajām dienām. Darba devējam ir tiesības atteikt sadalīt atvaļinājumu daļās, kas ir īsākas par 7 dienām.	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.
<b>Atvaļinājuma pārcelšana uz nākamo periodu</b>	Pēc darbinieka pieprasījuma vai ar viņa atļauju var pārcelt un pievienot nākamā gada atvaļinājumam.	Neizmanto to atvaļinājuma daļu var pārcelt uz nākamo periodu.	Ar darbinieka rakstveida piekrišanu izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā,. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu.  Nedrīkst pārcelt personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā.
<b>Tiesību uz atvaļinājumu noilgums</b>	Nav.	Tiesības neizmanto to uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu zūd pēc gada, sākot no perioda beigām, par kuru nav izmantots atvaļinājums.	Nav.

### 3. Komentāri

#### 3.1. Maksimālais darba laiks

Visas trīs Baltijas valstis ir noteikušas maksimālo normālo darba laiku 40 stundas nedēļā. Lietuva un Igaunija atbilstoši Direktīvas prasībām ir noteikušas 48 stundu darba laika limitu septiņu dienu periodā visām darba laika formām. Savukārt Latvija šajā ziņā ir izņēmums, jo maksimālais darba laiks, ieskaitot virsstundas, Latvijā ir vidēji 49 stundas 48 stundu vietā. Atbilstoši Darba likuma 136.panta piektajai daļai virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā. Tas ir pielīdzināms deviņām stundām nedēļā (ņemot vērā, ka četru nedēļu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neieskaita, aprēķinot vidējo nedēļas darba laiku). Līdz ar to, summējot 40 nedēļas maksimālo normālo darba laiku un vidēji deviņas virsstundas nedēļā, rezultātā sanāk 49 stundas maksimālā darba laika.

#### 3.2. Virsstundu darbs

Latvija un Igaunija pieļauj virsstundu darbu, vienojoties ar darbinieku.

Visas trīs Baltijas pieļauj virsstundu darbu tikai izņēmuma gadījumos. Igaunijā izņēmuma gadījumi, kuros darba devējs var pieprasīt no darbinieka virsstundu darbu, ir neparedzētie apstākļi, kas apdraud uzņēmuma darbību, īpaši zaudējumu novēršana.

Latvijā virsstundu darbu var piemērot bez darbinieka atļaujas šādos apstākļos:

- sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;
- nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas;
- steidzams, iepriekš neparedzēts darbs.

Lietuvā virsstundu darbs ir pieļaujams:

- ja darbs ir nepieciešams nacionālās aizsardzības interesēm un apdraudējumu novēršanai;
- ja darbs ir svarīgs sabiedrības interesēm;

- ja darbu nav iespējams pabeigt normālajā darba laikā neparedzēto apstākļu dēļ un tā apstādināšana var novest pie ražošanas produktu pasliktināšanas vai darba aprīkojuma bojāšanas;
- ja darbu veic cita maiņas darbinieka vietā, kurš nevarēja ierasties darbā un ja darba procesu nevar kavēt;
- ja darbs ir saistīts ar iekraušanu, pārkraušanu vai citu transporta darbu.

Jāsecina, ka Igaunijā un Latvijā „neparedzēts darbs” un „neparedzēti apstākļi” kā virsstundu darba priekšnoteikums ir diezgan plaši tulkojami termini. Darba devēji tos bieži izmanto, lai attaisnotu virsstundu darba nepieciešamību. Pēc būtības ļoti daudzos gadījumos klauzulas – „neparedzēti apstākļi” un „nepieciešamība pabeigt darbu, lai nepieļautu zaudējumus”, var izmantot virsstundu darba attaisnošanai, kad īstenībā tā nepieciešamību izraisa slikta uzņēmuma darba organizēšana, cilvēkresursu nepietiekamība vai slikta pārvalde. Lietuvā minētais priekšnoteikums ir formulēts precīzāk, sašaurinot tā piemērojamību: ja darbu nav iespējams pabeigt normālajā darba laikā neparedzētu apstākļu dēļ un tā apstādināšana var novest pie ražošanas produktu pasliktināšanas vai darba aprīkojuma bojāšanas.

Visas trīs Baltijas valstis paredz saudzīgu regulējumu attiecībā uz personām līdz 18 gadiem, grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā. Virsstundu darbs ir aizliegts personām, kuras nav sasniegušas 18 gadu vecumu. Savukārt virsstundu darbs grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā vai sievietei, kura baro bērnu ar krūti, ir pieļaujams tikai ar viņas rakstveida piekrišanu. Igaunijā virsstundu darbs ir aizliegts arī darbiniekiem, kuri strādā bīstamajos darbos.

Attiecībā uz virsstundu kompensāciju Latvijā darbinieks, kas veic virsstundu darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Tas nozīmē, ka darbinieks par virsstundām saņem viņam nolīgto darba samaksu par nostrādāto darba laiku un papildus piemaksu 100 procentu apmērā. Tātad kopējā samaksa par nostrādāto virsstundu laiku ir 200 procentu apmērā.

Savukārt, Igaunijā piemaksa par virsstundu darbu ir 50 procentu apmērā, papildus darbiniekam var piešķirt atpūtu, kas ir līdzvērtīga nostrādātajam virsstundu darbam, ja vien darba devējs un darbinieks nav

vienojušies, ka kompensācija notiek tikai naudā. Lietuva arī paredz piemaksu par virsstundu darbu 50 procentu apmērā.

Interesanti, ka Igaunija neparedz virsstundu maksimālo robežu un atskaites periodu. Lietuva paredz maksimāli četras stundas divās dienās pēc kārtas un 120 dienas gadā. Savukārt Latvijā virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā.

Līdz ar to virsstundu kompensācija darbiniekam vislabvēlīgākā ir Latvijā, savukārt regulējums attiecībā uz maksimālo virsstundu daudzumu un priekšnoteikumi virsstundu darbam ir labvēlīgāki Lietuvā.

### **3.3. Darba laika formas**

Lietuva un Latvija paredz īpašu darba laika uzskaites formu – summēto darba laika uzskaiti. Tā ir pieļaujama gadījumos, kad darba specifikas dēļ nav iespējams ievērot darba dienas vai darba nedēļas ilgumu. Igaunija neparedz šādu īpašu darba laika uzskaiti.

Svarīgi, ka Lietuvā darba laika summētās uzskaites gadījumā darbinieku nedrīkst nodarbināt vairāk par 48 stundām nedēļā un 12 stundām dienā (maiņa) četru mēnešu periodā. Turklāt, ja darba laiks pārsniedz minēto darba laika maksimālo robežu, pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums saīsināt darba dienu, piešķirt atpūtas dienu saskaņā ar darba līgumu, koplīgumu vai iekšējo darba kārtību vai izmaksāt kompensāciju apmērā, kāds ir paredzēts virsstundu apmaksai.

Savukārt Latvijā summētā darba laika ietvaros ir aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā viena mēneša atskaites periodā (ja vien darbinieks un darba devējs darba līgumā nav vienojušies par citu pārskata perioda ilgumu, taču ne ilgāku par trim mēnešiem, bet koplīgumā — ne ilgāku par 12 mēnešiem). Darba laiku, kurš pārsniedz minēto darba laika robežu, darba devējs apmaksā kā virsstundu darbu. Ja ir noteikts summētais darba laiks, atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas.

Līdz ar to Lietuvas regulējums summētās darba laika uzskaites gadījumā ir saudzīgāks darbiniekam.

### 3.4. Nakts darbs

Nakts darba regulējums Baltijas valstīs ir samērā līdzīgs. Lietuvā nav paredzēta nakts darba definīcija. Igaunijā nakts darba sliekšnis ir augstāks – lai darbinieku atzītu par nakts darbinieku, viņam ir jāstrādā vismaz trīs stundas vai trešo daļu gada darba laika nakts laikā 22:00-06:00, salīdzinot ar Latvijas sliekšni – divas stundas vai 50 dienas kalendārajā gadā.

Attiecībā uz nakts darba maksimālo robežu Igaunijā regulējums ir bargāks, jo darbinieku aizliegts nodarbināt ilgāk par 8 stundām 24 stundu periodā 7 dienu atskaites periodā. Igaunija pieļauj noteikt arī atkāpes no šī ierobežojuma ar koplīgumiem vai darba līgumiem Direktīvas 17.panta trešajā daļā paredzētajos gadījumos.<sup>6</sup>

Latvija un Lietuva paredz darba laiku naktī saīsināt par vienu stundu. Taču uzņēmuma darbības specifikas dēļ pieļauj atkāpes no šāda darba laika saīsinājuma. Lietuva šo izņēmumu ir noteikusi šaurāk - nakts darba laiku nesaīsina gadījumā, ja darbinieks tika nolīgts darbam naktī vai ja uzņēmumā notiek nepārtraukta ražošana. Vienlaikus tikai Igaunija paredz īpašu ierobežojumu nakts darbiniekam, kurš ir pakļauts īpašam riskam – viņa darba laiks nevar pārsniegt astoņas stundas.

Lietuva un Igaunija paredz saudzīgu regulējumu nepilngadīgām personām, grūtniecēm un sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti. Šis valstis

---

<sup>6</sup> a) tādu darbību gadījumā, ja darba ņēmēja darba vieta un viņa dzīvesvieta atrodas tālu viena no otras, ietverot ārzonas darbu, vai kur dažādas darba ņēmēja darba vietas atrodas tālu cita no citas;  
 b) tādu drošības un novērošanas darbību gadījumā, kas pieprasa pastāvīgu klātbūtni, lai aizsargātu īpašumu un personas, jo īpaši bruņotā apsardze un uzraugi vai apsardzes firmas;  
 c) tādu darbību gadījumā, kurās ir vajadzīga nepārtraukta apkalpošana vai ražošana, jo īpaši:  
 i) pakalpojumi, kas attiecas uz uzņemšanu, ārstēšanu un/vai aprūpi, ko sniedz slimnīcas vai līdzīgas iestādes, to skaitā mācībās esošu ārstu darbības, dzīvojamo iestāžu un cietumu darbības;  
 ii) doku vai lidostu darba ņēmēji;  
 iii) prese, radio, televīzija, kinematogrāfijas ražojumi, pasta un telekomunikāciju pakalpojumi, ambulatorie, ugunsdzēsības un civilās aizsardzības pakalpojumi;  
 iv) gāzes, ūdens un elektrības ražošanas, pārvades un izplatīšanas, saimju atkritumu savākšanas un dedzināšanas iekārtas;  
 v) ražošanas nozares, kurās darbu nedrīkst pārtraukt tehnisku iemeslu dēļ;  
 vi) pētniecības un attīstības darbības;  
 vii) lauksaimniecība;  
 viii) darba ņēmēji, kas saistīti ar pasažieru pārvadāšanu, sniedzot regulārus pilsētas transporta pakalpojumus;  
 d) ja ir paredzams aktivitātes pieaugums, jo īpaši:  
 i) zemkopībā;  
 ii) tūrismā;  
 iii) pasta pakalpojumos;  
 e) attiecībā uz personām, kas strādā dzelzceļa transportā:  
 i) kuru darbs ir neregulārs;  
 ii) kuri pavadā savu darba laiku vilcienā; vai  
 iii) kuru darbs ir saistīts ar transporta laika grafikiem un satiksmes nepārtrauktības un regularitātes nodrošināšanu;  
 f) apstākļos, kas aprakstīti Direktīvas 89/391/EEK 5. panta 4. punktā;  
 g) negadījumos vai ja negadījums var radīt būtisku kaitējumu.

paredz arī lielāku samaksu par nakts darbu – 150 procentu apmērā, salīdzinot ar Igauniju, kur samaksa ir 125 procentu apmērā.

### **3.5. Dežūras laiks**

Dežūras laiks ir regulēts tikai Lietuvas un Igaunijas darba likumos, savukārt Latvija dežūras laika definīciju un regulējumu neparedz. Latvijā praksē dežūras laiku uzskata par darba laiku, ņemot vērā to, ka darbinieks atrodas darba devēja rīcībā. Taču nav regulējuma, kā apmaksāt dežūras laiku, kuru darbinieks pavada mājās gatavs izbraukt pēc darba devēja izsaukuma.

Lietuvā dežūras laiks ir pieļaujams tikai izņēmuma gadījumos, kad ir nepieciešams nodrošināt uzņēmuma nepārtrauktu darbību vai pabeigt steidzamu darbu. Dežūras laiku var pieļaut ne biežāk kā reizi mēnesī vai ar darbinieka atļauju ne biežāk kā reizi nedēļā. Dežūras laiku darba vietā ieskaita darba laikā, savukārt dežūras laiku mājās skaita kā pusi no darba laika darba vietā. Līdz ar to dežūras laiku apmaksā 100 procentu apmērā, ja tas tiek veikts darba vietā un 50 procentu apmērā, ja veikts mājās. Taču saskaņā ar Lietuvas Administratīvās tiesas 2005.gada spriedumu dežūras laiks mājās (neaktīvais darba laiks) ugunsdzēsējiem ir uzskatāms par darba laiku.<sup>7</sup>

Igaunija neizšķir dežūras laiku darba vietā vai ārpus darba vietas, uzskatot dežūras laiku, kura ietvaros darbinieks ir vadības pakļautībā un darba devēja uzraudzībā, par darba laiku. Taču samaksa par dežūras laiku ir paredzēta tikai 1/10 apmērā no darbiniekam nolīgtās darba algas.

### **3.6. Pārtraukumi darbā. Dienas un nedēļas atpūtas laika prasības**

Visās Baltijas valstīs pārtraukumu un dienas atpūtas laika regulējums ir samērā līdzīgs. Pārtraukumam darba laikā jābūt ne īsākam kā 30 minūtes un jābūt piešķirtam ne vēlāk kā četras stundas pēc darba laika sākuma. Šādas prasības nav Igaunijā. Tāpat Igaunija neparedz darbinieka tiesības atstāt darba vietu. Šo tiesību paredz Latvija un Lietuva, Latvija papildus paredz darba devēja pienākumu pietiekami pamatot aizliegumu pārtraukuma laikā atstāt darba vietu.

---

<sup>7</sup> Citēts: Commission Staff Working Paper. Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time. (COM(2010) 802 final). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2010:1611:FIN:EN:PDF>. p.50.



Lietuva paredz darba devēja pienākumu nodrošināt, ka darbiniekam faktiski ir iespēja paēst un atpūsties. Visās trijās valstīs pārtraukumu neieskaita darba laikā. Latvijas regulējums attiecībā uz pārtraukumiem darbā ir detalizētākais.

Attiecībā uz dienas atpūtas laika prasībām Latvija paredz ilgāku minimālo atpūtas laiku - ne mazāk kā 12 stundas pēc kārtas 24 stundu periodā, salīdzinot ar Lietuvā un Igaunijā noteiktajām 11 stundām. Toties Igaunija ir vienīgā Baltijas valsts, kura ir skaidri paredzējusi kompensējošo atpūtu gadījumā, ja darbinieks ir nodarbināts vairāk kā 13 stundas 24 stundu periodā - viņam pienākas papildus atpūtas laiks, kas ir līdzvērtīgs darba laikam, kas pārsniedz 13 stundas. Kompensējošā atpūta toties nav paredzēta nedēļas atpūtas prasību pārkāpumu gadījumā.

Latvijā un Lietuvā kompensējošā atpūta nav paredzēta vispār.

Nedēļas atpūtas laika prasības vislabvēlīgākās darbiniekam ir Igaunijā – darbiniekam pienākas vismaz 48 stundas septiņu dienu periodā, salīdzinot ar 42 stundām Latvijā un 35 stundām Lietuvā.

### **3.7. Atkāpes no atpūtas laika prasībām**

Latvijā tiek piemērotas plašas atkāpes summētā darba laika gadījumā. Prasību par nedēļas atpūtas laiku nepiemēro, ja noteikts summētais darba laiks. Turklāt, kaut arī ir ietverta prasība summētā darba laika gadījumā atpūtas laiku darbiniekam piešķirt nekavējoties pēc darba veikšanas, nav paredzēta prasība piešķirt līdzvērtīgu kompensējošu atpūtu. Tāpat atsevišķus darbiniekus ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņiem atpūtu citā laikā, šādos gadījumos:

- 1) ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;
- 2) lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītās sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;
- 3) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.

Igaunija pieļauj atkāpes no atpūtas laika prasībām ar koplīgumu Direktīvā noteiktajos gadījumos (skat. 6.atsauci) un ar noteikumu, ka šādas atkāpes neapdraud darbinieku veselību un drošību. Papildus atkāpes var paredzēt darba līgumā ar nosacījumu, ka dienas nepārtraukta atpūta ir ne mazāk kā 6 stundas un darbs neapdraud darbinieka veselību un drošību. Tāpat atkāpes ir

iespējams piemērot veselības un sociālās nozares darbiniekiem, taču uz tiem attiecas obligātās kompensējošās atpūtas prasības. Atkāpes var piemērot arī attiecībā uz nedēļas atpūtas laika prasībām, taču šajā gadījumā prasība par kompensējošo atpūtu nav ietverta.

Lietuva pieļauj atkāpes no nedēļas atpūtas laika prasībām. Atkāpes ir paredzētas summētā darba laika gadījumā, kad atpūtu piešķir atbilstoši darba grafikam. Tāpat atkāpes ir pieļaujamas uzņēmumos, kuros darbs pieprasa darba nepārtrauktību sabiedrības pakalpojumu nodrošināšanai (publiskais transports, teātris, muzeji un tml.) un uzņēmumos, kuros notiek nepārtraukts ražošanas process. Šādos uzņēmumos atpūtas laiku nosaka attiecīgi pašvaldības izpildinstitūcija vai darba grafikā. Atkāpes ir atļaujamas arī steidzamu remontdarbu vai neatliekamu iekraušanas darbu dēļ.

Kopumā Lietuvā darba laiks un attiecīgi atkāpes iespējas ir vismazāk elastīgas.

### **3.8. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums**

Visas trīs Baltijas valstis paredz minimāli 28 kalendārās dienas ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma. Visas trīs valstis paredz ilgāku ikgadējo atvaļinājumu kādām speciālām personu grupām. Igaunija un Lietuva nosaka 35 dienu atvaļinājumu (7 kalendāro dienu papildatvaļinājums) personām ar invaliditāti un nepilngadīgām personām. Lietuva papildus nosaka 35 dienu atvaļinājumu vecākam, kas viens audzina bērnu līdz 14 gadu vecumam vai bērnu ar invaliditāti līdz 16 gadu vecumam. Tāpat Lietuva paredz ilgāku atvaļinājumu - maksimāli 58 kalendārās dienas - darbiniekiem, kuru darbs ietver lielu stresu, emocionālo un intelektuālo spriedzi un profesionālo risku. Šādu profesiju sarakstu apstiprina valdība.

Latvija paredz īsāku papildatvaļinājuma ilgumu tikai trīs darba dienas darbiniekiem, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, — 3 darba dienas, kā arī darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku.

Visas valstis pieļauj atvaļinājuma sadalīšanu daļās, turklāt viena daļa nedrīkst būt īsāka par 14 kalendārajām dienām, kā arī atvaļinājuma pārņemšanu uz nākamo gadu.

Igaunija vienīgā no Baltijas valstīm paredz darbiniekiem ļoti nelabvēlīgu nosacījumu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanā, proti, atvaļinājuma noilgumu. Darbinieks tiesības uz neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu zaudē pēc gada, sākot no perioda beigām, par kuru nav izmantots atvaļinājums. Šāds nosacījums turklāt ir pretrunā ar Eiropas Savienības Tiesas ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma regulējuma interpretāciju spriedumā *Stringer and Schultz-Hof*.<sup>8</sup>

Kopumā var secināt, ka visu trīs Baltijas valstu regulējums ir samērā līdzīgs. Tas ir izskaidrojams ar to, ka valstis ir ieviesušas Direktīvas prasības savos tiesību aktos. Lietuvas regulējums kopumā, salīdzinot ar Igaunijas un Latvijas regulējumu, ir labvēlīgāks darbiniekiem, šaurāk tulkojams, kā arī precīzāks. Lietuvas regulējuma atsevišķas prasības, kā, piemēram, normas attiecībā uz virsstundu priekšnosacījumiem, virsstundu maksimālo robežu un dežūras laika (aktīvā un pasīvā) definēšanu, var ņemt kā iespējamus piemērus darba laika regulējuma precizēšanai Darba likumā.

Natalja Mickeviča

30.12.2011.

---

<sup>8</sup>Joined Cases C-350/06 and C-520/06 *Gerhard Schultz-Hoff v Deutsche Rentenversicherung Bund and Stringer and Others v Her Majesty's Revenue and Customs*. Pieejams latviešu valodā: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0350:LV:HTML>.