

# Kas ir apmaksājamās dienas un stundas **atvaļinājuma laikā?**

Joprojām nav skaidri definēts, kas ir apmaksājamās dienas / stundas atvaļinājuma laikā. Stāsts vecais – summētais darba laiks plus mainīgs faktiski nostrādātais laiks. Kā aprēķināt atvaļinājuma naudu?

Manuprāt, aprēķinot apmaksājamās atvaļinājuma dienas / stundas mainīga darba laika gadījumā, jāizmanto vidējie rādītāji, piemēram, vidējais nedēļas darba laiks. Bet kāda perioda vidējais rādītājs tas būtu? Darba likumā (DL) ir norādīti tikai pēdējie 6 mēneši. Bet ko darīt, ja atvaļinājums piešķirts par iepriekšējo gadu, kad darbiniekam bijusi krietni lielāka slodze nekā pēdējā pusgadā? Manuprāt, viskorektāk ir apmaksāt atvaļinājumu tādā apmērā, kādā tas “nopelnīts” periodā, par

kuru atvaļinājums piešķirts, neatkarīgi no esošās slodzes. Bet cik tas būtu likumam atbilstoši?

Vēl jo vairāk – ja DL liek kompensēt visas neizņemtās atvaļinājuma dienas (tātad arī par periodiem, kad darbinieka reālā nodarbinātība varēja kardināli atšķirties no aktuālās), pēc kādiem vidējiem dienu / stundu rādītājiem vadīties?

Līdzīgs piemērs: darbinieks strādā fiksētu darba laiku, un ir mainījušies līguma nosacījumi. Iepriekš bija normālais darba laiks, bet darba līgumā veikti grozījumi, un pēdējo gadu darbinieks strādā tikai 3 dienas nedēļā. Vai par atvaļinājumu, kas piešķirts par iepriekšējo gadu, apmaksāt tikai 3 vai visas 5 dienas nedēļā?

**Atbild SILVIJA GULBE, SIA “Grant Thornton Rimess” partnere, zvērināta revidente:**

Ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks un papildus mainīgs faktiski nostrādātais laiks, atvaļinājuma naudas aprēķinam var izmantot stundas vidējo izpelnību, ko reizināt ar stundu skaitu atvaļinājuma laikā. Aprēķinu sarežģīt tas, ka uzņēmums maksā gan kā par summēto darba laiku, gan pēc faktiski nostrādātā laika. Summētajam darba laikam labāk ir rēķināt dienas vidējo izpelnību. Apvienojot abas metodes, optimālais variants būtu par pamatu ņemt stundas vidējo izpelnību.

Periods, ko ņemt vērā, ir noteikts likumdošanā – 6 mēneši. Ja iepriekš ir bijusi lielāka noslodze, tam nevajadzētu ietekmēt stundas vidējo izpelnību. Ja tomēr tā ir, uzņēmums var aprēķināt lielāku atvaļinājuma naudu, taču tādā gadījumā ir jābūt vadītāja rīkojumam un jāievēro īpašnieku intereses. Uzņēmums var maksāt vairāk, nekā

noteikts DL, bet ne mazāk.

Saskaņā ar DL 75.panta 4.daļu, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpelnību aprēķina, stundas vidējo izpelnību reizinot ar vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā, kuru aprēķina, pēdējo 6 mēnešu laikā nostrādāto stundu skaitu dalot ar kalendāra darba dienu skaitu (izņemot attaisnotu prombūtni) pēdējo 6 mēnešu laikā. Vidējos rādītājus izmanto, lai noteiktu dienas vidējo izpelnību. Savukārt stundas vidējo izpelnību aprēķina, 6 mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar faktiski nostrādāto stundu skaitu. Tātad, ja ir stundu uzskaites, visērtāk atvaļinājuma aprēķinam izmantot stundas vidējo izpelnību.

Darba attiecības izbeidzot, kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu aprēķina tieši tāpat kā ikgadējā atvaļinājuma gadījumā.

