

Summētā darba laika apmaksā un problēmas

140.pants. Summētais darba laiks

- (1) Ja darba rakstura dēļ **nav iespējams ievērot** attiecīgajam darbiniekam noteikto **normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu**, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir **pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus (!) iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku.**
- (2) 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**.
- (3) Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā **aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā.**
- (4) Darbs, kuru darbinieks veic **virs pārskata periodā** noteiktā **normālā darba laika**, uzskatāms par virsstundu darbu.
- (5) Ja ir noteikts summētais darba laiks, atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas.

145.pants. Pārtraukumi darbā

- (1) Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņa dienas darba laiks ir ilgāks par 6 stundām. Pusaudzīem ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņu darba laiks ir ilgāks par četrarpus stundām.
- (2) Pārtraukumu piešķir ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem, taču tas nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm. Ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, darba koplīgumā var noteikt citu pārtraukuma piešķiršanas kārtību. **Pārtraukumu neieskaita darba laikā.** Ja iespējams, pusaudzīm pārtraukumu piešķir, kad nostrādāta puse no viņam nolīgtā dienas darba laika.
- (3) Pārtraukuma laikā darbiniekam ir tiesības atstāt savu darba vietu, ja darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos nav noteikts citādi. Aizliegumam pārtraukuma laikā atstāt darba vietu jābūt pietiekami pamatotam.
- (4) Ja darba rakstura dēļ pārtraukumu ēšanai nav iespējams noteikt, darba devējs nodrošina darbiniekam iespēju paēst darba laikā.
- (5) **Pārtraukumu atpūtai piešķir jebkurā gadījumā.** Ja pārtraukumu atpūtai nav iespējams piešķirt visu uzreiz, pieļaujama tā sadalīšana daļās, kas nedrīkst būt īsākas par 15 minūtēm katra.
- (6) **Darba devējs piešķir papildu pārtraukumu darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam.** Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem, **un šie pārtraukumi ieskaitāmi darba laikā.**

146.pants. Pārtraukumi bērna barošanai

- (1) Darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, piešķir papildu pārtraukumus bērna barošanai. Par šādu pārtraukumu nepieciešamību darbinieks laikus paziņo darba devējam.
- (2) Pārtraukumus bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm, piešķir ne retāk kā pēc katrām trim stundām. Ja darbiniekam ir divi vai vairāki bērni līdz pusotra gada vecumam, piešķirams vismaz stundu ilgs pārtraukums. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Nosakot pārtraukuma piešķiršanas kārtību, pēc iespējas ņemamas vērā attiecīgā darbinieka vēlmēs.
- (3) Pārtraukumus bērna barošanai **var pievienot pārtraukumam darbā** vai, ja to pieprasa darbinieks, **pārcelt uz darba laika beigām**, darba dienas ilgumu attiecīgi saīsinot.
- (4) Pārtraukumus bērna barošanai **ieskaita darba laikā, saglabājot par šo laiku darba samaksu.** Darbiniekiem, kuriem noteikta akorda alga, par šo laiku tiek izmaksāta vidējā izpeļņa.

Darba likumā noteiktās piemaksas

66.pants. Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku

(1) Darbiniekam, kas veic ar īpašu risku saistītu darbu (darbu, kas saskaņā ar darba vides risku novērtējumu saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, **ko nevar novērst vai samazināt** līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem), **nosaka piemaksu.**

(2) Piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu.

67.pants. Piemaksa par nakts darbu

(1) Darbinieks, kas veic **nakts darbu**, saņem **piemaksu ne mazāk kā 50 procentu** apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, – piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(2) Darba koplīgumā vai darba līgumā **var noteikt lielāku** piemaksu par nakts darbu.

68.pants. Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā

(1) Darbinieks, kas veic **virsstundu darbu vai darbu svētku dienā**, 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.

(2) Darba koplīgumā vai darba līgumā **var noteikt lielāku** piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.

Vidējās izpeļņas noteikšana

75.pants. Vidējās izpeļņas aprēķināšana

(5) **Dienas vidējo izpeļņu** aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā **nostrādāto dienu skaitu.**

Ja darbiniekam ir noteikts **summētais darba laiks**, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu **darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu un reizīnot ar astoņi** (**darbinieka normālais dienas darba laiks stundās**).

Pirmdiena	Otrdiena	Trešdiena	Ceturtdiena	Piektdiena	Sestdiena	Svētdiena
8	8	8	8	8	-	-

Nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu šā likuma 74.panta pirmajā daļā minētajos gadījumos.

(6) **Stundas vidējo** izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā **nostrādāto stundu skaitu.**

(7) Ja darbinieks ir nodarbināts **mazāk par sešiem mēnešiem**, dienas vai stundas vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par nostrādātajām dienām vai stundām, tās kopsummu dalot attiecīgi ar **šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu.**

(8) Izmaksājamās vidējās izpeļņas summu aprēķina, dienas (stundas, mēneša) **vidējo izpeļņu reizīnot ar to dienu (stundu, mēnešu) skaitu, par kurām darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa.**

(9) Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, **dienas vidējo izpeļņu reizīnot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā.**

Ikgadējā atvaļinājuma apmaksā

Ja darbinieks strādā 5 darba dienas nedēļā, tad dienas vidējā (8 st. garas dienas vidējā izpēļņa) tiek reizināta ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laika (ar tām pašām 5 darba dienām nedēļā). Parasti darbinieks saņem gandrīz to pašu, ko saņemtu strādājot.

5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14						

Tomēr summētam darbiniekam DL piedāvā izmantot pavisam citu algoritmu.

1. situācija.

Pieņemsim, ka dežurāntam maksā Ls 2 stundā. Arī stundas vidēja izpēļņa ir tāda pati. Atvaļinājums tiek izmantots par divām nedēļām no 10. datuma līdz 23 (14 kalendāra dienas. Sestdienas un svētdienas iezīmētas ar ciku-caku līniju, bet atvaļinājuma periods – pelēks).

5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	12	12			12	12			12	12			12	12			12	12			12	12		
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14						

Ja rīkosimies saskaņā ar DL algoritmu, dienas vidējā izpēļņa ir Ls 16 (Ls 2 × 8), bet jāapmaksā atvaļinājuma laikā vienīgi darba dienas no pirmdienas līdz piektdienai, jo tieši tas ir „normālais darba laiks”, par kuru ir minēts DL 75.panta 5.daļā.

Summa iznāk: Ls 160 (Ls 16 × 10 darba dienas).

NB! Neviens nekad nesodīs grāmatvedi, ja tiks aprēķināta šāda summa.

Ja dežurānts būtu strādājis visu šo laiku (no 10. līdz 23.), tad viņam būtu aprēķināta alga Ls 192 (par 96 stundām).

Tātad DL garantē mazāku par Ls 32 summu.

2. situācija.

Arī tādā gadījumā, ja atvaļinājums būtu izmantots par divām kalendāra nedēļām no 11. datuma līdz 24., rezultāts, aprēķinot atvaļinājuma naudu saskaņā ar 75. pantu un aprēķinot tieši par tām dienām, kurās būtu jāstrādā ir atšķirīgs.

5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	12	12			12	12			12	12			12	12			12	12			12	12		
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14					

Ja dežurānts būtu strādājis šo laiku, tad viņam būtu aprēķināta alga Ls 168 (par 84 stundām).

Ja rīkosimies saskaņā ar Likuma algoritmu, dienas vidējā izpēļņa ir Ls 16 (Ls 2 × 8), bet jāapmaksā atvaļinājuma laikā vienīgi darba dienas no pirmdienas līdz piektdienai, jo tieši tas ir „normālais darba laiks”, par kuru ir minēts Likumā.

Summa iznāk: Ls 160 (Ls 16 × 10 darba dienas).

Atkal mazāk par Ls 8

3. situācija.

5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	12	12			12	12			12	12			12	12			12	12			12	12		
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				

Saskaņā ar likumu – Ls 160, strādājot – Ls 144 (72 st. × Ls 2).

Ja algoritms „streiko” kādā no situācijām, tas nevar būt uzskatāms par nevainojamu.

Nav saprotams, kādēļ summēto darbinieku obligāti „aiz ausīm” jāpievelk pie darbinieka, kas strādā normālo darba laiku, ja dabā tas nekad tā nestrādā?!

Summētā darbinieka slimošanas apmaksa

Dežurantam maksā **Ls 2** stundā. Pēdējos sešos mēnešos viņam nebija ne virsstundu, ne arī darbs svētku dienās. Tātad arī stundas vidēja izpeļņa ir tāda pati. Darbinieks iesniedz darba nespējas lapu A par slimošanu periodā **no 10. datuma līdz 19.** (10 kalendāra dienas). Sestdienas un svētdienas iezīmētas ar ciku-caku līniju, bet slimības periods – pelēks).

Vispirms jānosaka 75% un 80% no vidējās izpeļņas. Saskaņā ar DL 75.panta 5.daļas algoritmu vidējās izpeļņas noteikšanai, stundas vidēja izpeļņa būtu jāreizina ar 8 un pēc tam ar attiecīgo procentu (Slimības un maternitātes apdrošināšanas likuma 36.panta 1. daļa)

Ja to nosaka dienai, tad tā ir **Ls 12** ($Ls\ 2 \times 8 \times 0,75$) un **Ls 12,80** ($Ls\ 2 \times 8 \times 0,80$).

Ja vadāmies no likuma „Par slimības un maternitātes apdrošināšanu” 36.pantu (attiecīgie %% par tām dienām, kurās darbiniekam būtu jāstrādā), tad aprēķinātā summa būtu: **Ls 63,20**

9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	12	12			12	12			12	12	Saskaņā ar M/SA 36. pantu (slimošanas laikā jāapmaksā darbinieka darba dienas)							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								
	0%	75			80	80			80	80								
	-	12			12,8	12,8			12,8	12,8	Kopā: Ls 63,20							

Ja slimības lapa būtu apmaksāta saskaņā ar Darba likuma 75.pantu (attiecīgi %% par normālā darba laika dienām, proti, par darba dienām pēc kalendāra), tad aprēķinātā summa būtu: **Ls 76,00**

9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	12	12			12	12			12	12	Saskaņā ar DL 75. pantu jāapmaksā normālais darba laiks							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								
	0%	75			80	80	80	80	80									
		12			12,8	12,8	12,8	12,8	12,8		Kopā: Ls 76							

Viedoklis: ja darbinieks strādā saskaņā ar summētā darba laika grafiku, uzskatu, ka korekti būtu arī slimības laikā tam apmaksāt prognozējamo darba laiku stundās (protams, piemērojot attiecīgos procentus).

Sakarā ar to ka „mūsu” darbinieks vienmēr strādā 12 stundas (visas darba dienas ir vienādas), noteiksim tieši šā darbinieka darba dienas apmaksu, reizinot stundas vidējo izpeļņu ar stundu skaitu un ar 75% un 80%.

Rezultāts: $Ls\ 2 \times 12 \times 0,75 = Ls\ 18$ un $Ls\ 2 \times 12 \times 0,80 = Ls\ 19,20$

9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
	12	12			12	12			12	12	Saskaņā ar M/SA 36.pantu jāapmaksā darbinieka darba dienas, ņemot vērā, ka darba dienas ilgums ir 12 stundas								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
	0%	75			80	80			80	80									
	-	18			19,2	19,2			19,2	19,2	Kopā: Ls 94,80								

Uzskatu, ka šāds algoritms ir godīgāks attiecība pret darbinieku: viņam tik tiešām ir apmaksātas viņa darba dienas (kad būtu jāstrādā, ja neslimotu – atbilstoši M/SA 36.pantam), pie kam tika piemēroti tieši likumā minētie procenti (arī 36.pants) ka arī to, darba diena ilgst nevis 8 stundas (normālais darba laiks), bet 12..

Uzskatu, ka nav korekti noteikt dienas vidējo izpeļņu, reizinot stundas vidējo ar 8 (normālais darba laiks stundās), jo darbinieka darba diena nav 8 stundas (bet var būt gan 12, gan 16), kā arī darbinieks nestrādā normālā darba laika darba dienas (no pirmdienas līdz piektdienai). Saskaņā ar DL 75.panta 5.daļās piedāvāto algoritmu, „mūsu” darbiniekam netiks apmaksātas sestdienas un svētdienas, kaut gan viņš varētu saslimt tieši šajās dienās!