

Vadlīnijas vidējās izpēņas aprēķināšanai

Valsts kanceleja, 2026. gads

Esošā situācija

Vidējās izpeļņas aprēķina pamatā ir amatpersonas (darbinieka) reāli nostrādātais laiks (stundas, dienas) pēdējo sešu kalendāra mēnešu laikā un par šo laiku saņemtā darba samaksa.¹

Vidējo izpeļņu aprēķina no amatpersonas (darbinieka) darba samaksas (mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas), savukārt pabalstus un kompensācijas vidējās izpeļņas aprēķinā neietver.

Nēmot vērā iepriekš minēto vidējo izpeļņu aprēķina pēc šādas formulas:

Vidējā izpeļņa =	Pēdējo 6 mēnešu periodā saņemtās darba samaksas kopsumma
	Pēdējo 6 mēnešu periodā nostrādātās dienas vai stundas

Valsts kontrole finanšu revīzijas “Par Tieslietu ministrijas 2024. gada pārskata sagatavošanas pareizību” ietvarā konstatēja gadījumus:

“kuros Tiesu administrācija, aprēķinot darbinieku vidējo izpeļņu, nav ievērojusi, ka vidējai izpeļņai jābūt objektīvai, samērīgai un taisnīgai. Iekļaujot vidējās izpeļņas aprēķinā attaisnotas prombūtnes laikā izmaksāto prēmiju un/vai naudas balvu, vidējā izpeļņa tika nesamērīgi palielināta un neatbilstoši atspoguļo darbinieka patiesos ienākumus. Valsts kontroles ieskatā nav tiesiska pamata vidējās izpeļņas aprēķinā iekļaut darba samaksu (prēmija un/vai naudas balva), kas izmaksāta tajā mēnesī, kad darbinieks nav pildījis savus amata pienākumus, bet atradies attaisnotā prombūtnē.”²

Tāpat Valsts kontrole revīzijas ziņojumā norādīja, ka saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3.¹ panta trešo un piekto daļu ir divas kumulatīvas pazīmes: pildīti amata (dienesta, darba) pienākumi un izmaksāta darba samaksa. Tas nozīmē, ka vidējās izpeļņas aprēķinā nav iekļaujama darba samaksa, kas saņemta attaisnotas prombūtnes laikā, nepildot amata pienākumus. Pretējā gadījumā, ja darba samaksas kopsummā tiek ieskaitīta prombūtnes periodā izmaksāta atlīdzība (piemēram, prēmijas vai naudas balvas), bet tajā pašā laikā nav nostrādāto darba dienu, kas kalpotu kā dalītājs vidējās izpeļņas aprēķinā, aprēķina rezultāts nepamatoti pieaug. Turklāt Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3.¹ panta septītā daļa skaidri pauž likumdevēja gribu, ka darba samaksas kopsummā neiekļauj atlīdzību, kura nav sasaistīta ar nostrādātajām darba dienām. Līdz ar to Tiesu administrācijas vidējās izpeļņas aprēķināšanas prakse ir gan matemātiski nepamatota, gan juridiski neatbilstoša – tā palielina darba samaksas kopsummu un sadala to starp mazāku nostrādāto dienu skaitu, mākslīgi paaugstinot aprēķināto vidējo izpeļņu. Vidējās izpeļņas aprēķinā jābalstās uz faktiskajiem darba ienākumiem un nostrādāto dienu skaitu sešu mēnešu periodā.

¹ Skat. Pastars E., Ošiņa I., Rācenājs K. Atlīdzības likums ar komentāriem. Rīga, 22. lpp, pieejams:

<http://lpda.lv/storage/editor/atlidzibaslikumsarkomentariem.pdf>

² <https://lrk.gov.lv/revizijas/revizijas/noslektas-revizijas/par-tieslietu-ministrijas-2024-gada-parskata-sagatavosanas-pareizibu>

Tiesiskais regulējums

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3.¹ pantā “Vidējā izpeļņa” ir noteikts, ka:

(1) Visos gadījumos, kad amatpersonai (darbiniekam) izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma no darba samaksas par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem. Ja amatpersona (darbinieks) pēc iecelšanas amatā (pieņemšanas dienestā, darbā) ir pildījusi amata (dienesta, darba) pienākumus mazāk par sešiem mēnešiem, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par periodu, kurā amatpersona (darbinieks) ir pildījusi amata (dienesta, darba) pienākumus. Ja amatpersona (darbinieks) ir nodarbināta mazāk par sešiem mēnešiem pēc vismaz 12 mēnešu ilgas attaisnotas prombūtnes, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par periodu, kurā amatpersona (darbinieks) ir pildījusi amata (dienesta, darba) pienākumus.

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

(3) Dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Ja amatpersonai (darbiniekam) ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, stundas vidējo izpeļņu reizinot ar vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā, kuru aprēķina, pēdējo sešu mēnešu nostrādāto stundu skaitu dalot ar kalendāra darba dienu skaitu (izņemot attaisnotu prombūtni) pēdējo sešu mēnešu laikā.

(4) Mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar mēneša vidējo darba dienu skaitu pēdējos sešos kalendāra mēnešos (saskaitot darba dienas pēdējos sešos kalendāra mēnešos un šo kopsummu dalot ar seši).

(5) Ja pēdējo sešu vai vairāk mēnešu laikā amatpersona (darbinieks) nav pildījusi amata (dienesta, darba) pienākumus un tai nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par amata (dienesta, darba) pienākumu izpildi sešos kalendāra mēnešos pirms šā perioda. Ja amatpersona (darbinieks) pirms attaisnotās prombūtnes perioda sākuma ir strādājusi mazāk par sešiem mēnešiem, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par periodu, kurā amatpersona (darbinieks) ir strādājusi.

(7) Nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas, dienas, kad amatpersona (darbinieks) nav pildījusi amata (dienesta, darba) pienākumus šā likuma 3. panta ceturtais daļas 2., 3. un 4. punktā, 26. panta pirmajā daļā, Darba likuma 74. panta pirmajā un sestajā daļā vai citos ārējos normatīvajos aktos noteiktos attaisnotas prombūtnes gadījumos, kā arī gadījumos, kas minēti šā likuma 3. panta 4.² daļā un piektās daļas 7. punktā. Darba samaksā, no kuras aprēķina vidējo izpeļņu, neieskaita darba devēja izmaksāto slimības naudu, atvaļinājuma apmaksu, atlīdzību šā likuma 3. panta ceturtais daļas 2., 3., 4., 7. un 8. punktā, 4.² daļā, piektās daļas 7. punktā, 26. panta pirmajā daļā, Darba likuma 74. panta pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos vai citos ārējos normatīvajos aktos noteiktos attaisnotas prombūtnes gadījumos.

(8) Izmaksājamo vidējo izpeļņu aprēķina, dienas (stundas, mēneša) vidējo izpeļņu reizīnot ar to dienu (stundu, mēnešu) skaitu, par kurām amatpersonai (darbiniekam) izmaksājama vidējā izpeļņa.

(9) Par ikgadējā apmaksātā atvaļīnājuma vai apmaksātā papildatvaļīnājuma laiku izmaksājamo samaksu aprēķina, dienas vai stundas vidējo izpeļņu reizīnot ar darba dienu vai stundu skaitu atvaļīnājuma laikā.

(10) Visos gadījumos, kad amatpersonai (darbiniekam) aprēķīnātā mēneša vidējā izpeļņa par amata (dienesta, darba) pienākumu pildīšanu normāla darba laika ietvaros ir mazāka nekā spēkā esošā minimālā mēneša darba alga, aprēķīnāto mēneša vidējo izpeļņu pielīdzina minimālajai mēneša darba algai.

Augstākās tiesas Civillietu departaments³ attiecībā uz Darba likuma 75. panta nosaukumu norādīja, ka panta nosaukumā “Vidējās izpeļņas aprēķīnāšana” lietotais vārds “vidējās” norāda uz sabalansēta lieluma atrašanu, kas atbilstu attiecīgā laika posma izpeļņas līdzvērtīgam skaitlim. Minētā atziņa attiecināma arī uz Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3.¹ pantu “Vidējā izpeļņa”, kurā ietverts regulējums par vidējās izpeļņas aprēķīnāšanu. Tādējādi, aprēķīnot vidējo izpeļņu, jāņem vērā, ka iznākamam jābūt samērīgam, nevis neproporcionāli lielam, piemēram, vidējā izpeļņa par vienu dienu nevar būt divas reizes lielāka kā tad, ja persona par šo dienu saņemtu tikai mēnešalgu.

Tā kā darba samaksa nav konstants lielums, bet var atšķirties dažādu faktoru ietekmē, tad arī vidējā izpeļņa nevar būt konstants lielums un tā var atšķirties, dažādu iemeslu dēļ, gan attaisnotas prombūtnes, gan papildu atlīdzības elementu izmaksu, piemēram, naudas balvas vai prēmijas piešķiršanas dēļ. Vienlaikus tā kā naudas balva vai prēmija pēc būtības ir darba samaksa par labu darbu (labi paveiktu), tad nebūtu saprātīgi un pamatoti pie vidējās izpeļņas aprēķina to neņemt vērā.

Secinājumi

Valsts pārvaldei tiesiskā valstī tiesību normas ir jāpiemēro racionāli jeb saprātīgi. Tas nozīmē, nevis formālu burtisku tiesību normas teksta piemērošanu, bet tiesību normu piemērošanu atbilstoši to mērķim un jēgai.⁴ Šis pamatprincips izteikts gan Latvijas Republikas Satversmes 1. pantā, ka Latvijas valsts ir tiesiska valsts, gan konkretizēts Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10. panta pirmajā daļā. Atbilstoši minētajai normai valsts pārvalde ir pakļauta likumam un tiesībām. Tā darbojas normatīvajos aktos noteiktās kompetences ietvaros. Valsts pārvalde savas pilnvaras var izmantot tikai atbilstoši pilnvarojuma jēgai un mērķim. Tāpat atbilstoši Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10. panta desmitajai daļai valsts pārvaldi organizē pēc iespējas efektīvi.⁵

³ 2015. gada 4. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2735/2015 (C28490012)

⁴ Senāta rīcības sēdes 2020. gada 14. augusta lēmuma lietā Nr. A420301218, SKA-885/2020 6. punkts.

⁵ Turpat.

Ir jāatceras, ka Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma 2. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka publiska persona rīkojas ar saviem finanšu līdzekļiem un mantu likumīgi, tas ir, jebkura rīcība ar publiskas personas finanšu līdzekļiem un mantu atbilst ārējos normatīvajos aktos paredzētajiem mērķiem, kā arī normatīvajos aktos noteiktajai kārtībai.

Norādāms, ka **vidējās izpeļņas aprēķina vispārīgā jēga ir aprēķināt objektīvu vidējo izpeļņu**. Tādējādi arī nesamērīgi nepalielinot vidējās izpeļņas apmēru, kas tiek izmaksāts no valsts vai pašvaldības budžeta līdzekļiem. Līdz ar to iestādēm kā gādīgam un rūpīgam saimniekam nepieciešams ne tikai gramatiski un vienlaikus matemātiski piemērot normu, bet gan skatīties, ka tā tiek piemērota pēc jēgas, lai nerodas situācija, kurā jo mazāk amatpersona (darbinieks) strādāja, jo vairāk tai tika aprēķināts un attiecīgi izmaksāts.

Iestādei īpaši būtu jāpievērš uzmanība vidējās izpeļņas aprēķiniem, ņemot vērā pēdējos sešus mēnešus, ja, piemēram:

1. amatpersonai (darbiniekam) ir bijusi prombūtne ilgāk par 2 mēnešiem un prombūtnes laikā tai ir izmaksāta prēmija un/ vai naudas balva; Tiek ņemti vērā 2 mēneši, jo tas būtiski ietekmē vidējās izpeļņas apmēru, ņemot vērā, ka 2 mēnešu prombūtne ir trešā daļa no kopējā perioda, par kuru aprēķina vidējo izpeļņu;
2. amatpersonai (darbiniekam) ir bijusi prombūtne ilgāka par 2 mēnešiem un tai prēmija vai naudas balva tiek izmaksāta uzreiz pēc atgriešanās vai mēneša laikā pēc atgriešanās;
3. sešu mēnešu periodā ir nostrādāts mazāk kā puse no darba dienām un kādā no mēnešiem ir izmaksāta prēmija un/ vai naudas balva.

Lai nodrošinātu vienotu vidējās izpeļņas aprēķināšanu atbilstoši “vidējās izpeļņas” aprēķināšanas mērķim, tostarp ievērojot Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma 2. panta pirmo daļu, tiek piedāvāts šāds **risinājums**:

izmantojot “kombinētu” vidējās izpeļņas aprēķinu, kas nozīmē, ka par faktiski nostrādāto laiku vidējā izpeļņa tiek aprēķināta pēc vispārējās formulas, bet attiecība uz veikto izmaksu (naudas balvai vai prēmijai), ja prombūtne šajā periodā bijusi ilgāk par 2 mēnešiem, kā dalītāju izmanto **kopējo darba dienu skaitu 6 mēnešu periodā** (neskatoties, ka nodarbinātajam bijusi attaisnota prombūtne).

Norādāms, ka vadlīnijām ir ieteikuma raksturs un tiesību piemērotāja pienākums ir atrast konkrētajai situācijai piemērotāko risinājumu atbilstoši vidējās izpeļņas aprēķināšanas jēgai!

Piemēri

Mēnesis 1	Mēnesis 2	Mēnesis 3	Mēnesis 4	Mēnesis 5	Mēnesis 6	Rīcība
Darbnespēja	Darbnespēja	Darbnespēja	Darbnespēja, izmaksāta prēmija vai naudas balva	Strādā	Atvaļinājums	Par faktiski nostrādāto laiku vidējā izpelņa tiek aprēķināta pēc vispārējās formulas, bet attiecībā uz veikto naudas balvas vai prēmijas izmaksu kā dalītāju izmanto kopējo darba dienu skaitu 6 mēnešu periodā

Mēnesis 1	Mēnesis 2	Mēnesis 3	Mēnesis 4	Mēnesis 5	Mēnesis 6	Mēnesis 7	Rīcība
Darbnespēja	Darbnespēja	Darbnespēja	Darbnespēja	Darbnespēja	Darbnespēja	Strādā, izmaksāta mēnešalga + prēmija vai naudas balva	Par faktiski nostrādāto laiku vidējā izpelņa tiek aprēķināta pēc vispārējās formulas, bet attiecībā uz veikto naudas balvas vai prēmijas izmaksu kā dalītāju izmanto kopējo darba dienu skaitu 6 mēnešu periodā

Mēnesis 1	Mēnesis 2	Mēnesis 3	Mēnesis 4	Mēnesis 5	Mēnesis 6	Rīcība
Darbnespēja 10 darba dienas	Strādā	Atvaļinājums	Darbnespēja 10 darba dienas	Papildatvaļinājums 10 darba dienas un bezalgas atvaļinājums 1 nedēļa, strādā	Strādā, izmaksāta mēnešalga + prēmija vai naudas balva	Par faktiski nostrādāto laiku vidējā izpeļņa tiek aprēķināta pēc vispārējās formulas, bet attiecībā uz veikto naudas balvas vai prēmijas izmaksu kā dalītāju izmanto kopējo darba dienu skaitu 6 mēnešu periodā