

Par kādu periodu darbiniekam jāpiešķir atvaļinājums?

Lauris Klagišs, SIA "Zvērināta advokāta Laura Klagiša birojs", zvērināts advokāts, sertificēts personas datu apstrādes speciālists

Darba devēju un personāla speciālistu viens no biežāk uzdotajiem jautājumiem ir saistīts ar tā saucamajiem "vēsturiskajiem" jeb gadiem ilgi neizmantotajiem darbinieku atvaļinājumiem. Situācijas, kad darbinieks iekrājis vairākas neizmantota atvaļinājuma nedēļas vai pat mēnešus, nav retums. Tas rada virkni neskaidrību gan par to, kā pareizi noformēt dokumentus, piešķirot atpūtu, gan par to, kādas ir finansiālās sekas brīdī, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas.

Darba gads pret kalendāro gadu

Lai atbildētu uz jautājumu, par kādu periodu ir jāpiešķir atvaļinājums, vispirms ir būtiski izprast, kā nopelna atvaļinājumu. Saskaņā ar Darba likuma (DL) [149.panta](#) 1.daļu ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, un šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām.

Svarīgākais fakts, kas bieži jūk gan darbiniekiem, gan darba devējiem, ir tas, ka atvaļinājumu nepiešķir par kalendāro gadu (proti, no 1.janvāra līdz 31.decembrim), bet gan par darbinieka individuālo darba gadu. Šis periods katram darbiniekam ir atšķirīgs, jo tas sākas dienā, kad uzsāktas darba tiesiskās attiecības konkrētajā uzņēmumā.

Personāla lietvedībā atvaļinājumi ir jāpiešķir hronoloģiskā secībā, sākot ar vissenāko iekrāto periodu

Ja darbinieks nav izmantojis atvaļinājumu, piemēram, no 2022.gada 1.jūlija, vai rīkojumā ir būtiski norādīt, ka atvaļinājums tiek piešķirts tieši par šo periodu? Mana atbilde ir stingrs "jā". Tam ir ļoti būtiska un kritiska nozīme. Personāla lietvedībā atvaļinājumi ir jāpiešķir hronoloģiskā secībā, sākot ar vissenāko iekrāto

periodu. Ja darbinieks uzsāka darbu 2022.gada 1.jūlijā, viņa pirmais darba gads ir no 2022.gada 1.jūlija līdz 2023.gada 30.jūnijam. Tieši šis periods ir jānorāda rīkojumā par atvaļinājuma piešķiršanu, kamēr šī perioda četras nedēļas nav pilnībā iztērētas.

Vai drīkst neievērot periodu?

Bieži jāsaskaras ar situāciju, kad darba devējs, nevēloties “rakņāties” vēsturē, vienkārši piešķir atvaļinājumu par kārtējo, piemēram, 2025.gadu, neņemot vērā 2022.gadu. Vai to var darīt? Juridiski un no grāmatvedības viedokļa tas ir nepareizi.

DL [149.panta](#) 3.daļa noteic, ka izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, atvaļinājuma daļu var pārcelt uz nākamo gadu. Taču likums skaidri pasaka, ka pārceltā atvaļinājuma daļa ir jāizmanto pēc iespējas ātrāk, bet ne vēlāk kā viena gada laikā.

Ja darbiniekam piešķir atvaļinājumu par 2025.gadu, senākais neizmantotais periods netiks dzēsts. Tiesu praksē ir atzīts, ka darbinieks nevar automātiski zaudēt savas tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu tikai tāpēc, ka viņš to nav pieprasījis.

Norādot, ka atvaļinājums tiek piešķirts par 2025.gadu, darba devējs dokumentos apliecina, ka 2022.gada atvaļinājums darbiniekam joprojām palicis neizmantots. Tas rada milzīgu haosu uzskaitē un audzē uzņēmuma finansiālās saistības.

Kompensācijas aprēķins

Finansiāli visjutīgākais ir jautājums – no kāda perioda algas rēķina kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, ja darba attiecības beidzas? Vai no algas, kāda tā bija 2022.gadā, kad atvaļinājums uzkrājās, vai no pašreizējās algas?

Saskaņā ar DL [149.panta](#) 5.daļu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks atvaļinājumu nav izmantojis.

Darba devēja interesēs ir ieviest iekšējo kārtību, kas aktīvi mudina vai pat liek darbiniekiem izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu pilnā apmērā tajā darba gadā, par kuru to piešķir

Atbilde uz jautājumu par algas periodu ir skaidra – kompensācija vienmēr tiek aprēķināta, pamatojoties uz darbinieka vidējo izpeļņu darba attiecību izbeigšanas brīdī, nevis tajā vēsturiskajā momentā, kad atvaļinājums nopelnīts. DL [75.panta](#) 1.daļa noteic, ka visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, to aprēķina par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem.

Piemērs

Darbinieks uzsāka darbu uzņēmumā 2022.gada 1.jūlijā. Viņa mēnešalga bija 1000 eiro pirms nodokļu nomaksas. Darbinieks bija ārkārtīgi strādīgs, uzņēmums auga, un darbinieks atvaļinājumu neizmantoja. Darba devējs priecājās par darbinieka atdevi un arī neuzstāja uz atpūtu.

Laika gaitā darbinieks piedzīvoja vairākus paaugstinājumus, algas indeksāciju, un 2026.gada sākumā viņa mēnešalga sasniedza 2500 eiro. 2026.gada aprīlī puses nolēma darba attiecības izbeigt. Darbiniekam pa šiem gadiem ir iekrājušās 12 nedēļas (gandrīz trīs mēneši) neizmantota atvaļinājuma.

Aprēķinot kompensāciju, grāmatvedim saskaņā ar DL 75.panta 1.daļu būs jāņem vērā pēdējo 6 mēnešu alga, proti, 2500 eiro. Kompensācijā darba devējam būs jāizmaksā summa, kas tuva trīs šī brīža mēnešalgām (7500 eiro). Ja darba devējs būtu ievērojis likumu un sekojis līdzi tam, lai darbinieks 2022. un 2023.gadā savu atvaļinājumu izmantotu, uzņēmums atpūtas laiku būtu apmaksājis, aprēķinā par pamatu ņemot 1000 eiro mēnešalgu.

Šis piemērs izcili ilustrē to, kādēļ iekrāti atvaļinājumi ir kā "finansiāla bumba ar laika degli" uzņēmuma bilanci. Darba alga ekonomikas un karjeras izaugsmes ietekmē parasti laika gaitā tikai pieaug. Līdz ar to katra neizmantotā atvaļinājuma diena uzņēmumam nākotnē izmaksās ievērojami dārgāk.

Ieteikumi darba devējiem

Novērojumi liecina, ka haoss atvaļinājumu uzskaitē visbiežāk rodas nevis ļaunprātības, bet gan neuzmanības un neprecīzas lietvedības dēļ. Likumdevējs atvaļinājumu nav radījis kā finanšu uzkrāšanas instrumentu darbiniekam, ko izņemt naudā atlaišanas brīdī. Apmaksāta atvaļinājuma primārais mērķis ir nodrošināt

darbiniekam atpūtu, lai aizsargātu viņa drošību un veselību.

Rezumējot visu iepriekš minēto, sniedzu trīs konkrētus ieteikumus:

- uzskaitē hronoloģiski – vienmēr piešķirt atvaļinājumu secīgi, sākot ar vecāko iekrāto darba gadu. Rīkojumā obligāti jānorāda konkrētais periods, piemēram, no 2022.gada 1.jūlija līdz 2023.gada 30.jūnijam.;
- nepiešķirt atvaļinājumu par kārtējo gadu, ja nav iztērēts iepriekšējo gadu atvaļinājums. Tas neglābs uzņēmumu no saistībām pret darbinieku;
- pārvaldīt finanšu riskus – jāatceras, ka, atbrīvojot darbinieku, kompensācija tiks aprēķināta pēc pēdējo 6 mēnešu vidējās izpeļņas, saskaņā ar DL [75.pantu](#). Tādēļ darba devēja interesēs ir ieviest iekšējo kārtību, kas aktīvi mudina vai pat liek darbiniekiem izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu pilnā apmērā tajā darba gadā, par kuru to piešķir.