



Cik maksāt par neizmantoto atvaļinājumu?

Andis Burkevics, ZAB "SORAINEN", Darba tiesību prakses vadītājs, zvērināts advokāts

<https://www.itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/cik-maksat-par-neizmantoto-atvalinajumu/16294>

Ja darbinieks vēlas izmantot, piemēram, pirms četriem gadiem neizmantoto atvaļinājumu, atvaļinājuma naudu viņam izmaksā atbilstoši šā brīža vidējai izpeļņai. Cik taisnīgi tas ir pret darba ņēmēju? Vai drīkst būt arī citādi?

Par šo tēmu saņēmām lasītāja jautājumu: "Sūtot darbinieku atvaļinājumā, rīkojumā norāda, par kādu laika periodu atvaļinājums piešķirts. Šobrīd darbinieks tiek sūtīts atvaļinājumā par 2016. gadu. Aprēķinot atvaļinājuma naudu, ņem vērā vidējo izpeļņu. Vai šādā gadījumā jāņem vērā 2016. gada vidējā izpeļņa vai pašreizējā?" Noskaidrojam atbildi un iespējamus scenārijus!

Darba likuma regulējums

Saskaņā ar Darba likuma (DL) [149. panta](#) 3. daļu uz nākamo gadu pieļaujams pārcelt tikai līdz divām nedēļām attiecīgajā gadā neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma. Tātad konkrētā situācija, kad darbiniekam joprojām ir neizmantotas atvaļinājuma dienas par 2016. gadu, visticamāk, pati par sevi neatbilst [DL](#) regulējumam. Tomēr dzīvē situācijas ir dažādas, un šajā gadījumā tikai atzinīgi vērtējams, ka darba devējs risina situāciju ar labu laiku iepriekš uzkrāta atvaļinājuma izmantošanu joprojām pastāvošu darba attiecību ietvaros.

[DL 73. pantā](#) noteikts, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kad darbinieks atrodas ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā, savukārt [DL 75. panta](#) 1. daļā paredzēts, ka visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar [DL](#) izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no darba algas, normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā

noteiktajām piemaksām, kā arī prēmijām. Savukārt DL [75. panta](#) 4. daļā skaidrots, ka dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu.

Kā redzams, DL nav paredzēti izņēmumi vidējās izpeļņas aprēķina kārtībai atkarībā no tā, cik senā pagātnē uzkrātu atvaļinājumu darbinieks izmanto. Proti, saskaņā ar DL visos gadījumos, aprēķinot atvaļinājuma naudu, jāņem vērā tikai pašreizējā vidējā izpeļņa. Būtībā DL arī nevarētu paredzēt īpašu regulējumu, kā aprēķināma atvaļinājuma nauda darbinieka sen uzkrātajām atvaļinājuma dienām, jo likums nemaz nepieļauj šādas situācijas esamību.

Tomēr DL regulējuma piemērošanā korekcijas ieviesusi tiesu prakse (precīzāk – tās interpretācija), izšķirot strīdus par izmaksājamās kompensācijas apmēru par gadiem ilgi neizmantotu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Lai gan lasītāja jautājumā aplūkotā situācija ir par atvaļinājuma naudas aprēķināšanu laikā, kamēr joprojām pastāv darba attiecības, tomēr abos gadījumos vienojošais elements ir vidējās izpeļņas aprēķināšana par ilgākā laika posmā uzkrātām ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienām. Tātad, atbildot uz konkrēto jautājumu, vērts aplūkot arī tiesu praksi lietās par kompensācijas izmaksu par neizmantoto atvaļinājumu.

Tiesu prakse dodas citā virzienā

Senāta Civillietu departaments 2019. gada 6. februārī pieņēma [spriedumu lietā SKC-340/2019](#), kurā darbinieks lūdza piedzīt no bijušā darba devēja kompensāciju 793 eiro apmērā par neizmantoto atvaļinājumu par diviem gadiem. Atvaļinājums nebija izmantots laikā no 2014. gada 1. decembra līdz 2015. gada 1. decembrim un no 2016. gada 1. janvāra līdz 2017. gada 1. janvārim. Darba attiecības bija beigušās 2017. gada 19. janvārī, kad minimālā mēneša darba alga bija 380 eiro. Prasības pieteikumā kompensācijas apmērs bija aprēķināts, ņemot vērā darbinieka vidējo darba algu, t.i., 396,50 eiro mēnesī. Tomēr darbinieks kasācijas sūdzībā šo aprēķinu bija apstrīdējis, norādot, ka, aprēķinot atvaļinājuma kompensāciju, tiesai bija jāizmanto minimālā mēneša darba alga, kas ir spēkā no 2018. gada 1. janvāra, proti, 430 eiro, jo tā ir lielāka par tiesas aprēķinā izmantoto vidējo izpeļņu.

Atbildot uz prasītāja kasācijas sūdzības argumentu, ka, aprēķinot kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, tiesai bija jāvadās no minimālās mēneša darba algas, kas ir spēkā no 2018. gada 1. janvāra, t.i., 430 eiro, Senāts [spriedumā](#) norādīja, ka tas ir nepamatots, jo, aprēķinot kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, jālieto darbiniekam

noteiktā darba alga, kas bija laikā, kad kārtējais atvaļinājums viņam bija jāpiešķir. Tātad Senāts uzsvēra, ka nekādos aprēķinos saistībā ar darba attiecībām, kas beidzās pirms minimālās algas paaugstināšanas 2018. gada 1. janvārī, nav jāņem vērā šī paaugstinātā minimālā alga.

Tomēr zemāku instanču tiesu praksē (skat., piemēram, Rīgas apgabaltiesas kolēģijas spriedumu lietā C29245418 vai Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas spriedumu lietā C30516617, kas ir stājies spēkā, taču šobrīd publiski nav pieejams) šī Senāta paustā atziņa izmantota, risinot arī citus strīdus par kompensācijas izmaksu par sen uzkrātu un neizmantotu atvaļinājumu. Tātad, abstrahējoties no konkrētās lietas apstākļiem, uzskatāms, ka visos gadījumos, kad aprēķināma kompensācija par sen uzkrātu un neizmantotu atvaļinājumu (kā jautājumā minētajā gadījumā – par 2016. gadu), izmantojama attiecīgajā laika periodā darbiniekam noteiktā alga (tātad 2016. gadā noteiktā alga).

Valsts darba inspekcijas nostāja

Atšķirīgs viedoklis ir Valsts darba inspekcijai (VDI). Manā rīcībā ir VDI kādai privātpersonai 2019. gada 5. septembrī rakstveidā sniegts viedoklis, kurā inspekcija paskaidro: tā neuzskata, ka konkrētajā Senāta [spriedumā](#) būtu pausta vispārēja atziņa ar judikatūras nozīmi un ka par "vecu" atvaļinājumu vienmēr jāmaksā "vecā" alga.

Tāpēc, domājams, ka tiesiskās noteiktības un vienveidīgas tiesu prakses veicināšanai kādā no turpmākajiem tiesas spriedumiem nepieciešams izvērstāks pamatojums, ja tiesas turpinās uzskatīt, ka, kompensējot sen uzkrātu un neizmantotu atvaļinājumu vai aprēķinot atvaļinājuma naudu, ja atvaļinājumu tomēr izmanto, pieļaujama atkāpe no DL vispārējā regulējuma par vidējās izpeļņas aprēķināšanu, īpaši tāpēc, ka vairumā gadījumu šāda atkāpe ir darbiniekam kā vājākajai darba līguma pusei nelabvēlīga, jo parasti darba attiecību gaitā darbinieka darba samaksu palielina, kas, saglabājoties līdzšinējai interpretācijai, netiktu ņemts vērā.

Kā rīkoties?

Atbildot uz konkrēto jautājumu, secināms: ņemot vērā šobrīd pastāvošo tiesu praksi, aprēķinot atvaļinājuma naudu par 2016. gadā uzkrātu atvaļinājumu, varētu tikt ņemta vērā vidējā izpeļņa, kāda tā bija 2016. gadā. Tomēr tiesu prakse šajā jomā vēl nav uzskatāma par stabilu. Tāpat, darbiniekam vērstoties VDI, darba devējam varētu tikt piemērota administratīvā atbildība par nepareizi aprēķinātu atvaļinājuma naudu.