

# Atbild Eksperts

## Par kādu periodu aprēķināt uzkrāto atvaļinājumu?

13. janvāris, 2011 /



Foto: no ZAB Sorainen arhīva

*Labdien! Es, kā jau vairākums manu kolēģu, līdz šim rēķināju kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu par visu nostrādāto periodu. Arī līdzšinējā tiesu prakse (Augstākās tiesas (AT) 2005. gada tiesu prakses apkopojums) atbalstīja viedokli, ka, pārtraucot darba attiecības, kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu izmaksājama par visu darba attiecību pastāvēšanas laiku.*

*Tomēr Latvijas Republikas (LR) AT Senāta lēmums civillietā nr. SKC-667 no 2010. gada 10. oktobra sniedz jaunu pavērsienu – tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu ir saistāmas ar tiesībām reāli saņemt atvaļinājumu, savukārt noilguma rezultātā, zūdot tiesībām uz reālu*

*atvaļinājuma izmantošanu (Darba likuma (DL) 31. panta 1. daļa paredz, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā), zūd arī tiesības uz kompensāciju par šādu atvaļinājumu. DL pieļauj atvaļinājuma daļas (divas nedēļas) pārcelšanu uz vienu gadu (DL 149. panta 3. daļa), tomēr ja iepriekšējā perioda atvaļinājuma daļa nav izmantota nākamajā gadā, tā tiek zaudēta un anulējas. Tādējādi tiesības uz kompensāciju ir ne vairāk kā par sešām neizmantotām atvaļinājuma nedēļām: kārtējā atvaļinājuma četras nedēļas plus iepriekšējā perioda divas nedēļas. Kā rīkoties šobrīd? Kā rēķināt uzkrājumus, cik neizmantotās atvaļinājuma dienas kompensēt?*

**Atbild Zvērinātu advokātu biroja Sorainen zvērināts advokāts Andis Burkevics:**

Gan darba devēji, gan darbinieki tikai iegūst, ja tiesas, izskatot darba strīdus, DL normas piemēro vienveidīgi. Tomēr izpratne par tiesību normu saturu, jēgu un mērķi nepārtraukti attīstās – tāpat kā pati sabiedrība. Protams, šāda situācija rada zināmu nenoteiktību, bet ir arī pozitīva ziņa – ikvienam, kurš uzskata, ka tiesu prakse attīstās, viņaprāt, nepareizā virzienā, ir iespēja, savu viedokli pamatoti argumentējot kādas konkrētas lietas ietvaros vai pat tikai paužot to publiski, šo virzienu mainīt.

Jautājumā par kompensācijas izmaksu par neizmantoto atvaļinājumu arī līdz šim LR AT Senāta Civillietu departaments (turpmāk – Senāts) bija nonācis pie dažādiem secinājumiem. Tā, piemēram, Senāts 2004. gada 14. jūlija spriedumā lietā Nr. SKC-359 pievienojās apgabaltiesas viedoklim, ka – tā kā visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā – darbinieks kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu var pieprasīt tikai par pēdējo divu gadu periodu pirms darba attiecību izbeigšanas.

Arī 2005. gadā Senāta apkopotajos Jautājumos par Darba likuma normu piemērošanu pausts pretrunīgs viedoklis.

Senāts norādījis, ka ikgadējā atvaļinājuma piešķiršana ir darba devēja pienākums, kas savukārt izriet no darba devēja pienākuma nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, un ka darba devēja iebildumi par to, ka darbinieks nav pieprasījis atvaļinājumu, vai pat atteicies no tā, nav pieļaujami. Tajā pat laikā Senāts atzinis, ka atbilstoši DL 31. pantam divu gadu laikā tāpat kā citi prasījumi, kas izriet no darba attiecībām (izņemot dažus īpašus gadījumus), noilgst arī prasība par atvaļinājuma piešķiršanu. Tālāk Senāts norādījis, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā darba devējam jānes risks par kompensācijas izmaksu par visu periodu, par kuru atvaļinājums nav izmantots, bet jāņem vērā arī DL 31. panta noteikumi par prasības noilguma termiņu.

Turpretī 2007. gada 14. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-57 Senāts, liekot uzsvāru uz darba devēja pienākumu vienmēr piešķirt darbiniekam ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, norādīja, ka gadījumā, ja darba devējs nenodrošina darbiniekam ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu, tam kompensācijas veidā jāizmaksā darbiniekam atlīdzība par visu laika posmu, par kuru atvaļinājums nav ticis piešķirts. Konkrētajā lietā Senātam acīmredzot šķita nepieņemami, ka darba devējs, vienkārši nepiešķirot darbiniekam ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu astoņus gadus, izbeidzot darba attiecības, varētu maksāt kompensāciju tikai par neizmantoto atvaļinājumu par pēdējiem diviem gadiem, un attiecībā uz darbiniekam nepiešķirto atvaļinājumu pārējo sešu gadu periodā darba devējam neiestātos nekādas negatīvas sekas.

Patlaban ir 2010. gada 10. novembra spriedums lietā Nr. SKC-667, kurā, savu viedokli izvērsti pamatojot, Senāts norādījis, ka darbinieks, izbeidzot darba attiecības, var saņemt kompensāciju ne vairāk kā par sešām neizmantotām atvaļinājuma nedēļām. Tāpat Senāts uzsvēris – ja noticis darbinieka tiesību aizskārums, t.i., darba devējs nav piešķīris atvaļinājumu, un strīda risinājumu nav izdevies panākt uzņēmumā, likumā noteiktajā termiņā nepieciešama darbinieka aktīva rīcība savu aizskarto tiesību atjaunošanai (vērsšanās Valsts darba inspekcijā vai tiesā). Tātad darbiniekam pašam savlaicīgi atvaļinājuma piešķiršana ir jāpieprasa. Šis spriedums publicēts AT *mājas lapā* internetā un 2010. gada 30. novembra žurnālā *Jurista Vārds* Nr. 48 (643).

Atbilstoši Civilprocesa likuma 5. panta 6. daļai, piemērojot tiesību normas, tiesām jāņem vērā judikatūra. Judikatūra kā tiesību palīgavots būtu jāņem vērā arī ikvienam citam tiesību normu piemērotājam (šajā gadījumā – Valsts darba inspekcijai, darba devējiem, darbiniekiem). Visticamāk tuvākajā nākotnē tiesu prakse šajā jomā sekos augstākminētā Senāta 2010. gada 10. novembra spriedumā paustajām atziņām. Šķiet, ka viedoklis, ka darbiniekam kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu pienākas par visu laika periodu, par kuru tas nav ticis piešķirts (vai tie būtu pat visi desmit gadi), vairāk bija pamatots ar lietderības apsvērumiem un mērķi disciplinēt darba devējus, nevis juridiskiem argumentiem.

Tāpēc darba devējam nebūtu pamata veidot lielākus uzkrājumus par tiem, kas nepieciešami kompensācijas izmaksai par sešām neizmantotām atvaļinājuma nedēļām vienam darbiniekam.

Jāpiebilst, ka arī līdz šim, ja darba devējs tiešām ievēroja DL 149. pantu 3. daļu, nevarēja rasties situācija, ka darbinieks uzkrājis vairāk kā sešas nedēļas neizmantota atvaļinājuma. Kā norādīts 2005. gadā Senāta apkopotajos *Jautājumos par Darba likuma normu piemērošanu* - Darba likums šādu situāciju vispār nepieļauj.

**Atslēgvārdi:** darba likums / atvaļinājums / uzkrātais atvaļinājums