

PERSONĀLS

Brīvprātīgais bezalgas atvaļinājums?

29. jūlijs, 2010 / Andis Burkevics, ZAB Sorainen zvērināts advokāts

1 komentārs / Nosūti draugam / Drukāt

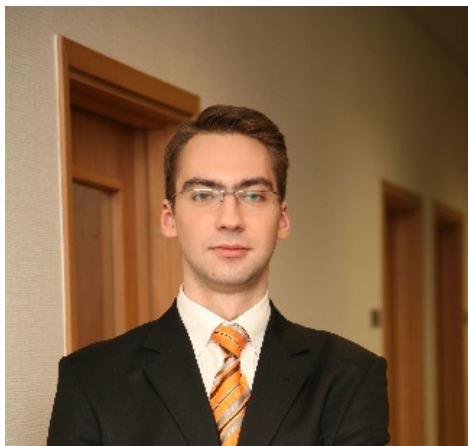


Foto: no ZAB Sorainen arhīva

Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas (bezalgas atvaļinājums) kopš ekonomiskās lejupslīdes sākuma ir kļuvis par darba devēju (izņēmums nav arī valsts iestādes) plaši izmantotu līdzekli personāla izmaksu optimizēšanai. Tāpēc no juridiskā viedokļa svarīgi noskaidrot, pirmkārt, vai šāda darba devēju rīcība atbilst likumam, un, otrkārt, kāda ir šī atvaļinājuma piešķiršanas kārtība. Šī raksta tapšanas brīdī autoram nav zināms neviens Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedums, kas tieši skartu jautājumu par atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanu piešķiršanas tiesiskumu kādā konkrētā situācijā.

Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas – tikai pēc darbinieka iniciatīvas

Jautājumi par bezalgas atvaļinājuma piešķiršanu regulēti

[Darba likuma](#) (DL) 153. pantā. Saskaņā ar panta 1. daļu darba

devējam obligāti jāpiešķir šāds atvaļinājums, ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns. Savukārt, šī paša panta 3. daļa nosaka, ka pēc darbinieka pieprasījuma darba devējs var piešķirt viņam atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas arī citos gadījumos.

Līdz ar to secināms, ka saskaņā ar [DL](#) bezalgas atvaļinājums piešķirams tikai pēc darbinieka iniciatīvas, t.i., pēc darbinieka pieprasījuma. Tātad šādu atvaļinājumu vēlas un tas ir nepieciešams pašam darbiniekam. Tomēr darba devējam (izņemot [DL](#) īpaši atrunāto gadījumu) nav pienākuma šādu atvaļinājumu piešķirt, pat ja nepastāv nekādi objektīvi šķēršļi, kas darba devējam liegtu to darīt.

Praktiski tam būtu jānotiek šādi – darbinieks raksta darba devējam iesniegumu par bezalgas atvaļinājuma piešķiršanu un norāda konkrētu termiņu, uz kādu tas viņam nepieciešams. Darba devējs, pamatojoties uz šo iesniegumu, izdod rīkojumu par atvaļinājuma piešķiršanu.

[DL](#) neuzliek darbiniekam pienākumu paskaidrot, kāpēc viņam nepieciešamas šāds atvaļinājums. Tomēr, nesniedzot sīkāku informāciju par iemesliem, darbinieks riskē, ka darba devējam vajadzība pēc bezalgas atvaļinājuma nešķītis pamatota. Tāpat darba devējs, izvērtējot situāciju uzņēmumā, var nepieņemt piešķirt bezalgas atvaļinājumu darbinieka vēlamajā apmērā, bet īsāks laika periods darba devējam būtu pieņemamas. Šādā gadījumā ar darbinieku būtu jānoslēdz atsevišķa rakstveida vienošanās par piešķiramā atvaļinājuma apmēru.

Darba devēja un darbinieka rakstveida vienošanās par bezalgas atvaļinājuma piešķiršanu, neesot darbinieka iesniegumam, var nebūt pietiekama, ja no vienošanās nav tieši redzams, ka iniciatīva piešķirt bezalgas atvaļinājumu patiešām nākusi no darbinieka. Šī paša iemesla dēļ [DL](#) neatbilstoša būs arī situācija, kad darba devējs pats izdod rīkojumu par darbinieku sūtīšanu bezalgas atvaļinājumā, un darbinieki tiek lūgti ar savu parakstu uz rīkojuma apliecināt piekrišanu doties atvaļinājumā.

Lai piešķirtu bezalgas atvaļinājumu nav nepieciešams, lai darbinieks būtu pilnībā izmantojis savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Tātad – ja darbinieks nevēlas lūgt bezalgas atvaļinājuma piešķiršanu, darba devējs nevar piespiest darbinieku to izmantot.

Vai darba devējs var aicināt darbinieku brīvprātīgi doties atvaļinājumā bez darba samaksas saglabāšanas?

Protams, darba devējs var pārliecināt darbinieku uzrakstīt iesniegumu par došanos bezalgas atvaļinājumā un no formālās puses šeit viss ir kā būtu kārtībā, jo ir gan darbinieka iesniegums, gan darba devēja rīkojums, ar kuru tiek apmierināts darbinieka *lūgums* par bezalgas atvaļinājuma piešķiršanu. Tomēr šeit jāņem vērā arī [Civillikuma](#) 1. pantā ietvertais princips, kas pilnā mērā darbojas arī darba tiesībās, proti – *tiesības izlietojamas un pienākumi pildāmi pēc labas ticības*.

Līdz ar to, ja no konkrētajiem apstākļiem ir skaidri redzams, ka bezalgas atvaļinājuma piešķiršana bijusi nepieciešama darba devējam izmaksu samazināšanai, *piemēram, visi uzņēmuma darbinieki uzrakstījuši iesniegumu, lūdzot nākamo trīs mēnešu laikā piešķirt brīvu katru piektdienu*, tad pastāv risks, ka šāda it kā formāli pareiza bezalgas atvaļinājuma piešķiršana strīdus gadījumā varētu tikt uzskatīta par neatbilstošu [DL](#) pēc būtības.

Var piekrist, ka ikviena situācija jāvērtē atsevišķi. Piemēram, darba devējs varētu argumentēt, ka atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas piešķiršana patiesībā ir darbinieku vai vismaz – arī darbinieku interesēs, ja vienīgā alternatīva ir

darbinieku skaita samazināšana. Darbinieki jau var nepieņemt doties bezalgas atvaļinājumā, tomēr tad viņiem jāērēķinās, ka šādam solim sekos darba devēja uzteikums sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, kas būs pamatots ar to, ka darba devējs vairs nespēj darbinieku nodarbināt un arī veikt samaksu iepriekšējā apmērā. Turklāt, piemēram, DL 106. panta 1. daļa, nosakot, par ko darba devējam jākonsultējas ar darbinieku pārstāvjiem, ja tiek plānota kolektīvā atlaišana, tieši paredz, ka darba devējam un darbinieku pārstāvjiem jāizskata visas iespējas, kā izvairīties no darbinieku kolektīvās atlaišanas.

Ja nu ir nepieciešams ietaupīt uz personāla izmaksām, un darba devējs vēlas saglabāt esošo darbinieku skaitu, juridiski korekti bezalgas atvaļinājuma vietā būtu noslēgt darba līguma grozījumus par darba algas un darba laika samazināšanu. Taču, ja prognozējams, ka darba darbiniekiem nebūs ilgāku laiku no vietas, piemēram, pusotru mēnesi, un naudas, ko maksāt par dīkstāvi, nav, šķiet, vienīgā darba devējam praktiski pieejamā alternatīva darbinieku atlaišanas vietā ir lūgt tos izmantot iespēju doties bezalgas atvaļinājumā.

Atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas ilgums un sekas

DL nenosaka maksimālo termiņu, uz kādu drīkst piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas samazināšanas. Līdz ar to šāda atvaļinājuma ilgums ir atkarīgs vienīgi no tā, kādam termiņam piekritis darba devējs.

Tomēr, jo ilgāks bezalgas atvaļinājums, jo lielākas neērtības darbiniekam var rasties. Tā kā šajā laikā darbinieks nesaņem darba samaksu, samazinās viņa vidējās izpelņas apmērs, jo vidējo izpelņu aprēķina par pēdējiem sešiem mēnešiem no darba algas, piemaksām un prēmijām. Tas, savukārt, ja bezalgas atvaļinājumam tomēr seko darba līguma uzteikums, nozīmē, ka mazāks būs darbinieka atlaišanas pabalsta apmērs.

Tāpat laikā, kad darbinieks atrodas bezalgas atvaļinājumā, par viņu netiek veiktas sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, kas nozīmē, ka mazāks būs arī bezdarbnieka pabalsts, kura apmērs ir atkarīgs no veiktajām iemaksām.

Turklāt par bezalgas atvaļinājuma laikā iestājušos darbnespēju darba devējam darbiniekam nav jāmaksā slimības nauda, un valsts slimības pabalstu piešķirs ne ātrāk par dienu, kad darbiniekam jāierodas darbā pēc bezalgas atvaļinājuma beigām.

Ja atvaļinājuma bez darba samaksas piešķiršana bijusi nepamatota

Bezalgas atvaļinājuma piešķiršana darba devēja vainas dēļ ir bijusi nepamatota, tad šis laika periods uzskatāms par dīkstāvi, kas iestājusies darba devēja vainas dēļ. Saskaņā ar DL 74. panta 3. daļu par šo laika periodu darbiniekam, ja viņam ir noteikta laika alga, ir tiesības saņemt noteikto darba samaksu, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, viņam izmaksājama vidējā izpelņa.