



Sākusies atvaļinājumu sezona!

2019-05-31

Irina Kostina, ZAB "Ellex Kļaviņš", zvērināta advokāte

Vasara ir sākusies, tādēļ arvien aktuālāki kļūst jautājumi par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtību. Jaunākā tiesu prakse iezīmē arī atsevišķas būtiskas nianšes, kas jāņem vērā darba devējiem. Aplūkošu jautājumus, kas visbiežāk rada pārpratumus saistībā ar ikgadējā apmaksātā atvaļinājumu piešķiršanu, kā arī jaunākās tiesu prakses atziņas.

Darba likuma (DL) 149.panta (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p149>) 1.daļā paredzēts, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas nav īsāks par četrām kalendāra nedēļām. Darba devēja pienākums ir piešķirt ikgadējo atvaļinājumu atbilstoši DL (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) noteiktajam.

Darba devējiem jāņem vērā: ja atvaļinājuma laikā ir svētku dienas, atvaļinājums jāpagarina (DL 149.panta (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p149>) 1.daļa). Piemēram, ja atvaļinājumu izmanto no šī gada 17.jūnija līdz 24.jūnijam, tas jāpagarina par divām kalendārajām dienām, proti, līdz 26.jūnijam. Savukārt, ja darbiniekam atvaļinājuma laikā iestājas pārejoša darbnespēja, atvaļinājumu attiecīgi pārceļ vai pagarina (DL 150.panta (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p150>) 6.daļa).

Prakse liecina, ka gan darba devēji, gan darbinieki nereti piemirst, ka ikgadējā atvaļinājuma izmantošana ir ne tikai darbinieka tiesības, bet arī svarīgs darba tiesisko attiecību elements, kas nodrošina kvalitatīvu darba izpildi. Proti, darbinieks var pienācīgi pildīt savus darba pienākumus tikai tad, ja ir pietiekami atpūties. Tāpēc ikgadējā atvaļinājuma piešķiršana ir ne tikai darbinieka, bet arī paša darba devēja interesēs. Tiesu prakses piemēri rāda, ka tieši izpratnes trūkums par jautājumiem saistībā ar atvaļinājuma piešķiršanu un tā atlīdzināšanu naudā nereti ir galvenais iemesls darbinieku un darba devēju strīdiem.

Atvaļinājuma piešķiršanas kārtība

DL 150.panta (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p150>) 1.daļā paredzēts, ka ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sagatavo darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Nereti rodas jautājums, kam pieder galavārds atvaļinājuma laika izvēlē un kā rīkoties darbiniekam, ja viņš nepiekrīt darba devēja noteiktajam atvaļinājuma laikam.

DL 150.panta (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p150>) 2.daļā skaidrots, ka darba devējam ir pienākums, piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, pēc iespējas ņemt vērā darbinieka vēlmes. Tādējādi secināms, ka darba devējam piederēs galavārds, jo atvaļinājumu piešķiršana nedrīkstētu būtiski ietekmēt sabiedrības

ikdienas saimniecisko darbību. Tomēr jāņem vērā, ka DL 150.panta (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p150>) 5.daļā paredzēts izņēmums, kad darbinieks tiesīgs izvēlēties atvaļinājuma laiku un darba devējam tam jāpiekrīt. Proti, saskaņā ar šo tiesību normu darbiniekam, kas jaunāks par 18 gadiem, un darbiniekam, kam ir bērns līdz trīs gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā.

Darbinieku pārstāvji saskaņā ar DL 10.panta (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p10>) 1.daļu ir darbinieku arodbiedrība vai ievēlēti darbinieku pilnvarotie pārstāvji. Konsultēšanās mērķis ir iespējami salāgot darbinieku un darba devēja intereses šajā jautājumā. Ja sabiedrībā nav darbinieku arodbiedrības vai ievēlētu darbinieku pilnvaroto pārstāvju, konsultēšanās process nav jāveic. Tāpat jāņem vērā, ka ar atvaļinājumu grafiku savlaikus jāiepazīstina darbinieki un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam (DL 150.panta (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p150>) 1.daļa). Darba devējam jāsaņem apliecinājums no darbinieka, ka viņš ir iepazinies ar atvaļinājumu grafiku, piemēram, darbinieks par to parakstās. Ja sabiedrībā ir iekšējā elektroniskā sistēma, kurā darbinieki var ielogoties ar individuālām parolēm, darbinieka apstiprinājumu var saņemt sistēmā.

Izvairāties no pārpratumiem!

Lai izvairītos no pārpratumiem, piešķirot ikgadējo atvaļinājumu, iekšējos darba kārtības noteikumos ieteicams paredzēt kārtību, kādā darbiniekiem jāpiesaka plānotais atvaļinājums. Atsevišķos rakstos izteikts viedoklis, ka katra gada sākumā jāsaprotavo atvaļinājumu grafiks, kas sniedzot darbiniekiem drošības sajūtu un garantijas. Jāatzīst, ka šāda pieeja ne vienmēr ir veiksmīga, jo nereti darbinieki janvārī nevar paredzēt, vai vēlēšies atvaļinājumu izmantot, piemēram, jūnijā vai augustā (nereti to ietekmē arī pārējo ģimenes locekļu iespējas izmantot atvaļinājumu noteiktā laikā). Prakse liecina, ka šāda kārtība nereti ir neizdevīga darbiniekiem un apgrūtina arī darba devēju, jo vēlāk nepieciešams grozīt iepriekš sagatavoto atvaļinājumu grafiku.

Ja ikgadējo atvaļinājumu piešķir saskaņā ar pušu vienošanos, iekšējās kārtības noteikumos var paredzēt, ka darbiniekam par ikgadējā atvaļinājuma vai tā daļas izmantošanas laiku ar darba devēju jāvienojas vismaz divus mēnešus iepriekš. Tāpat nav aizliegts atvaļinājumu grafiku sagatavot noteiktam laika posmam, piemēram, ceturksnim. Ja darba devējs tomēr vēlas sagatavot vienu grafiku visam gadam, tas, protams, ir iespējams. Arī atvaļinājumu grafiku sagatavošanas laiku un kārtību var paredzēt iekšējos darba kārtības noteikumos.

Nereti darba devējiem nav saprotams, vai darbinieku drīkst sūtīt atvaļinājumā, ja viņš pats to nevēlas. Atbilde ir apstiprinoša, jo darba devējiem jāatceras, ka viņu pienākums ir nodrošināt, lai darbinieks izmanto ikgadējo atvaļinājumu. Tādējādi, ja neizdodas vienoties ar darbinieku par atvaļinājuma laiku, darba devējs var viņu nosūtīt atvaļinājumā ar rīkojumu. Ja darbinieks tomēr ierodas darbā, darba devējam ir tiesības šajā laikā viņu neielaiest darba telpās. Ja darbinieks neievēro rīkojumu par atvaļinājuma piešķiršanu, darba devējs var izvērtēt iespēju piemērot darbiniekam disciplināratbildību. Ir pausts viedoklis, ka šāda rīcība var būt pamats darba līguma uzteikumam, pamatojoties uz DL 101.panta (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p101>) 1.daļas 1.punktu, kurā paredzēts, ka darba līguma uzteikuma pamats ir būtisks darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārkāpums. Tas nozīmē, ka katrā konkrētajā gadījumā darba devējam ir pamats vērtēt, vai darbinieka rīcība pretēji darba devēja rīkojumam par atvaļinājuma piešķiršanu uzskatāma par būtisku pārkāpumu.

Atvaļinājuma piešķiršana pa daļām

Ikgadējo atvaļinājumu iespējams piešķirt pa daļām divos gadījumos:

- » ja ir vienošanās starp darba devēju un darbinieku;
- » ja atvaļinājuma piešķiršana pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā un ir saņemta darbinieka piekrišana.

Abos gadījumos atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Jāņem vērā, ka atvaļinājuma daļas pārceļšana uz nākamo gadu pieļaujama tikai tad, ja tā piešķiršana kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt darba gaitu uzņēmumā un darbinieks tam piekrīt. To nedrīkst darīt, pamatojoties uz atsevišķu vienošanos starp darba devēju un darbinieku.

Jāņem vērā, ka abos minētajos gadījumos atvaļinājuma piešķiršana pa daļām ir izņēmums. Līdz ar to, ja darbinieks vēlas izmantot atvaļinājumu pa daļām, darba devējs var tam nepiekrīt, savukārt, ja darba devējam

iespējams piešķirt tikai atvaļinājuma daļu, darba devējam jāpierāda, ka tas pamatojams ar objektīviem un pārbaudāmiem iemesliem.

Praksē bijušas diskusijas, kā darbinieks var izmantot atlikušās divas atvaļinājuma nedēļas, proti, vai tās obligāti jāizmanto kopā, vai arī tās iespējams sadalīt nedēļās vai atsevišķās dienās. Praksē izteikts viedoklis, ka šādā gadījumā atvaļinājums jāpiešķir tieši nedēļās, jo tāda ir DL (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) sistēma. Šādam viedoklim nevarētu piekrist, jo DL (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) nav paredzēti ierobežojumi saistībā ar atlikušo atvaļinājuma dienu sadalīšanu. Līdz ar to iespējams piešķirt gan abas nedēļas kopā, gan sadalīt tās dienās. Arī Valsts darba inspekcija norādījusi, ka šādā gadījumā atvaļinājumu var piešķirt dienās. Tomēr jānorāda, ka ikgadējais atvaļinājums paredzēts kā ilgtermiņa atpūta, tāpēc, ja darbiniekam nepieciešama viena vai divas brīvas dienas, par to iespējams vienoties, piemēram, piešķirot atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas.

Ir gadījumi, kad darbinieki šādu iespēju izmanto ļaunprātīgi un lūdz piešķirt kā atvaļinājumu, piemēram, 14 pirmdienas pēc kārtas. Šādā gadījumā darbinieks saņems vairāk atvaļinājuma dienu nekā kolēģis, kas lūdzis divu nedēļu ilgu atvaļinājumu. Kopumā, vērtējot šādu situāciju, jāņem vērā, ka nedēļas jēdzienā ietilpst piecas darba dienas un divas brīvdienas, tāpēc 14 pirmdienas pēc kārtas kā pa dienām izmantots atvaļinājums nav tas pats, kas divas atvaļinājuma nedēļas. Lai izvairītos no pārpratumiem, šādu jautājumu ieteicams regulēt iekšējās kārtības noteikumos, piemēram, paredzot, ka atlikušo atvaļinājuma daļu drīkst izmantot tikai pa vienai nedēļai.

Atvaļinājuma atlīdzināšana naudā

DL 149.panta (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p149>)5.daļā paredzēts vienīgais gadījums, kad darbiniekam neizmantoju atvaļinājumu iespējams atlīdzināt naudā, proti, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas. Turklāt ar grozījumiem DL (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>), kas stājās spēkā 2015.gada 1.janvārī, skaidri noteikts, ka šādā gadījumā darba devējam jāizmaksā atlīdzība par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Tāpēc, vērtējot arī no šī regulējuma aspekta, secināms, ka darba devējam ieteicams nodrošināt, lai darbinieki ikgadējo atvaļinājumu izmanto savlaikus.

Jaunākā tiesu prakse

Aplūkosim divus "svaigus" Latvijas Republikas Augstākās tiesas (AT) Senāta spriedumus, kuros skaidrots atvaļinājumu regulējums. AT 2019.gada 6.februāra spriedumā lietā SKC-340/201 (<http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5721>)9 norādīja, ka, darba tiesiskajām attiecībām izbeidzoties pēc 2015.gada 1.janvāra DL (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) grozījumu spēkā stāšanās, darba devējam bija pienākums atlīdzināt naudā visu uzkrāto un neizmantoju atvaļinājuma periodu.

Savukārt AT 2019.gada 29.marta spriedums lietā SKC-62/2019 (<http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5769>) iezīmē kādu līdz šim tiesu praksē neanalizētu niansi. Proti, šajā spriedumā AT atsaucās uz Eiropas Savienības Tiesas (EST) 2018.gada 6.novembra spriedumu lietā C-684/16 (<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=BD3FA5C3F41D4B1A18FE053BE91504EA?text=&docid=207328&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1054242>), kurā norādīts, ka jāņem vērā, vai darbinieks nav apzināti neizmantoju atvaļinājumu, lai vēlāk saņemtu kompensāciju, un vai darba devējs spēj pierādīt, ka informējis darbinieku par iespēju izmantot atvaļinājumu un iespējamām tā neizmantošanas sekām. Pamatojoties uz šo EST spriedumu, AT secināja, ka, kompensēšanu attiecinot uz visām neizmantojamām atvaļinājuma dienām neatkarīgi no tā, vai darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantoju objektīvu vai subjektīvu iemeslu dēļ, tiek veicināts EST judikatūrā atzītajai Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7.panta interpretācijai pretējs rezultāts. Proti, saskaņā ar šajā spriedumā paustajām atziņām iespējama situācija, kad darba devējs pierāda, ka darbiniekam bija iespēja doties atvaļinājumā, tomēr viņš pats to nav izmantoju, tādēļ darbiniekam nepienākas atvaļinājuma atlīdzināšana naudā. Tomēr, tā kā darba devējs jebkurā gadījumā var darbinieku nosūtīt atvaļinājumā ar rīkojumu, viņam nevajadzētu pašauties uz iespēju pierādīt, ka darbinieks ļaunprātīgi neizmantoju atvaļinājumu. Ja darba devēji un tiesas ievēros šādu AT atziņu, visticamāk, strīda gadījumā pierādīšanas "latiņa" būs ļoti augsta (ņemot vērā, ka DL 149.panta (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p149>) 5.daļas regulējums darbiniekiem ir labvēlīgāks par EST spriedumā pausto atziņu un neparedz priekšnoteikumus izņēmumiem).