

# Darbinieka tiesības uz kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu

2019-10-25

Ivo Maskalāns, ZAB "COBALT", zvērināts advokāts

**Kopš 2015.gada [Darba likumā](#) (DL) noteikts, ka, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, darba devējam ir pienākums kompensēt darbiniekam visu neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma laiku. Lai gan pagājuši gandrīz pieci gadi, jaunā kārtība joprojām nav ieguvusi skaidras aprises.**

2015.gada 1.janvārī stājās spēkā grozījumi DL [149.panta](#) 5.daļā, kardināli mainot regulējumu par neizmantotā atvaļinājuma dzēšanu. Līdz tam saskaņā ar tā laika tiesu praksi uz nākamo atvaļinājuma periodu (gadu) varēja pārcelt tikai pusi no ikgadējā atvaļinājuma (parasti – divas nedēļas), turklāt to varēja veikt tikai vienu reizi – pārējais neizmantotais atvaļinājums tika dzēsts. Sākot no 2015.gada, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, darba devējam ir pienākums kompensēt darbiniekam visu neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma laiku.

Tā kā šobrīd vēl nav pieņemti pietiekami daudz nepārsūdzami spriedumi strīdos par kompensāciju neizmantotā atvaļinājuma dēļ, kuros tiktu interpretēta minētā DL norma pēc 2015.gada grozījumiem, daži būtiski jautājumi par apstākļiem, kad darbiniekam šāda kompensācija pienākas, kā arī laiku, kas dod tiesības uz šo kompensāciju, joprojām ir neskaidri. Piemēram, publiski pieejamajā tiesu praksē nav atrodama atbilde uz jautājumu, vai 2015.gada DL grozījumiem piemīt atpakaļejošs spēks, proti, vai jaunā DL kārtība būtu attiecināma arī uz jau noilgušiem darbinieka prasījumiem par kompensācijas piešķiršanu par neizmantoto atvaļinājumu.

## Kad kompensācija darbiniekam nepienākas?

Būtiskas atziņas par darbinieka tiesībām uz kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu ir sniegtas Senāta 2019.gada 29.marta spriedumā SKC-62/2019. Šajā lietā Senāts, interpretējot DL [149.panta](#) 5.daļā noteikto pienākumu maksāt darbiniekam kompensāciju par visu ikgadējā neizmantotā atvaļinājuma laiku, atzina, ka, vērtējot, vai kompensācija darbiniekam pienākas, jāņem vērā katras lietas faktiskie apstākļi, it īpaši darbinieka spēja izmantot tam pienākošās ikgadējā atvaļinājuma dienas, kā arī, iespējams, darbinieka apzinātā rīcība, izvairoties no došanās ikgadējā atvaļinājumā, lai tādējādi palielinātu kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu pirms darba attiecību izbeigšanas. Spriedums akcentē nepieciešamību rast līdzsvaru starp darbinieka tiesībām uz kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu un darbinieka pienākumu rīkoties labticīgi un izmantot šo atvaļinājumu:

*[7.4] Tādējādi secināms, ka, lai nodrošinātu Darba likuma [149.panta](#) piektās daļas interpretāciju atbilstoši Eiropas Savienības tiesībām, izskatot lietu pēc būtības, vērtējums tiesai jāveic pēc faktiskajiem apstākļiem, īpaši ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas (EST) judikatūrā izskaidroto pierādīšanas pienākuma sadalījumu starp darba devēju un darbinieku un pārlicinoties, ka darbiniekam bija faktiski iespējams atvaļinājumu izmantot, kā arī, ka darba devējs ir vērsis darbinieka uzmanību uz atvaļinājuma neizmantošanas sekām. Kompensēšanu attiecinot uz visām neizmantotajām atvaļinājuma dienām neatkarīgi no tā, vai darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis objektīvu vai subjektīvu iemeslu dēļ, tiek veicināts EST judikatūrā atzītajai Direktīvas 2003/88 7.panta interpretācijai pretējs rezultāts. Darbinieks var mērķtiecīgi neizmantot atvaļinājumu, lai saņemtu finansiālu kompensāciju, izbeidzot darba tiesiskās attiecības.*

Jāatzīmē, ka DL [150.panta](#) 1.un 2.daļā paredzēts, ka atvaļinājuma izmantošana notiek *saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Darba devējam ir pienākums, piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, pēc iespējas ņemt vērā darbinieka vēlmes.*

Tā kā tiesību uz atvaļinājumu izmantošana ir atkarīga gan no darba devēja, gan no darbinieka rīcības, nebūtu taisnīgi, ja viena puse izmantotu sev piemītošās tiesības ļaunprātīgi. Piemēram, apzinoties labvēlīgo likuma regulējumu, ar nodomu izvairītos no atvaļinājuma izmantošanas.

Tātad, lai darbiniekam pienāktos kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu, nepieciešams konstatēt, ka darbinieks nav spējis izmantot atvaļinājumu objektīvu iemeslu dēļ. Ņemot vērā spriedumā noteikto darba devēja pierādīšanas pienākumu, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbiniekam faktiski ir bijusi iespēja izmantot atvaļinājumu un darba devējs ir informējis darbinieku par atvaļinājuma neizmantošanas sekām.

Ne DL, ne pastāvošā tiesu prakse neierobežo uzņēmuma izvēli, ar kādiem līdzekļiem to pierādīt. Cita starpā uzņēmums kā pierādījumus varētu izmantot:

- darba laika uzskaites tabulas vai citus dokumentus, kas pierāda to, ka citi darbinieki līdzīgos amatos savus atvaļinājumus ir izmantojuši;
- liecības par darba intensitāti amatā, kurā strādāja konkrētais darbinieks, kas norāda darbinieka iespējas izmantot atvaļinājumu;
- saraksti starp darbinieku un tiešo vadītāju vai citu personu, kas apstiprina darbinieka atvaļinājumu, vai šādas personas liecību.

Tāpat pamatojumam noder tas, ka darbiniekam atvaļinājuma izmantošana nekad nav tikusi atteikta.

Iespēju izmantot atvaļinājumu vēl labāk apliecina uzņēmuma proaktīva rīcība, atgādinot darbiniekam par tā iespējām un pienākumu izmantot ikgadējo atvaļinājumu. Šāda rīcība vienlaicīgi nodrošina arī pienākuma vērst darbinieka uzmanību uz atvaļinājuma neizmantošanas sekām izpildi.

Minētos atgādinājumus un pamudinājumus var veikt, izmantojot dažādus informāciju tehnoloģiju risinājumus, piemēram, lietotni, kas izsūta darbiniekiem atgādinājumus par neizmantotajiem atvaļinājumiem un aicinājumus tos izmantot. To pašu funkciju pilda e-pastu saziņa vai formālāki līdzekļi, piemēram, darbiniekam adresēts rīkojums.

Diskutabls ir jautājums, vai darba līgumā vai uzņēmuma iekšējos kārtības noteikumos ietverts noteikums par to, ka neizmantošanas gadījumā atvaļinājums tiks dzēsts, ir pietiekams, lai atzītu, ka darba devējs ir informējis darbiniekus par atvaļinājuma neizmantošanas sekām. Ja darbinieks ir pienācīgi apliecinājis, ka ir iepazinies ar šādu dokumentu vai līguma gadījumā parakstījis to, ar to būtu pietiekami, lai atzītu uzņēmuma pienākumu par izpildītu.

Alternatīvs risinājums ir darbinieka nosūtīšana atvaļinājumā piespiedu kārtā, piemēram, izdodot rīkojumu nosūtīt darbinieku atvaļinājumā. Taču, visticamāk, šāds risinājums nav obligāts, un darbinieka tiesības uz kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu zudīs arī tad, ja tiks izpildīti divi spriedumā noteiktie kritēriji – pastāvēs objektīva iespēja izmantot atvaļinājumu, un uzņēmums būs vērsis darbinieka uzmanību uz atvaļinājuma neizmantošanas sekām.

Visticamāk, ja uzņēmums būs rīkojies proaktīvi un nepastāvēs objektīvi apstākļi atvaļinājuma neizmantošanai, piemēram, neskatoties uz atgādinājumiem, uzņēmums sistemātiski neapstiprina darbinieka pieteiktos atvaļinājumus, taču darbinieks atvaļinājumu nebūs izmantojis, tiesības uz neizmantoto atvaļinājumu zudīs.

## **Darbinieki, kuri paši nosaka savu darba laiku**

Citāds risinājums piemērojams tiem darbiniekiem, kuri paši var noteikt savu darba laiku, tostarp laiku,

kad doties ikgadējā atvaļinājumā, piemēram, valdes locekļi, ārvalstu komersantu filiāļu vadītāji vai citi vadošie darbinieki, kuriem nav jāsaņem nevienas citas personas piekrišana atvaļinājuma izmantošanai. Ņemot vērā, ka šie darbinieki bauda brīvību sava darba laika noteikšanā un no tās izrietošās atvaļinājuma izmantošanas iespējas, uzņēmumam nevajadzētu sniegt pierādījumus tam, ka šiem darbiniekiem pastāvēja objektīva iespēja izmantot atvaļinājumu vai uzņēmums vērsis šo darbinieku uzmanību uz atvaļinājuma neizmantošanas sekām.

Senāts 2017.gada 10.marta spriedumā SKC-658/2017 atzina par nepamatotu uzņēmuma vadītāja izvirzīto argumentu, ka tas neesot sapratis, kāda veida līgumu (uzņēmuma vai darba) viņš ir noslēdzis. Tāpēc, kā atzīts tiesu praksē, augstākā līmeņa darbiniekiem piemērojama cita pierādījumu vērtēšanas latīņa, un šādi darbinieki uzskatāmi par pietiekami saprātīgiem, lai tie paši spētu novērtēt atvaļinājuma neizmantošanas sekas.

## Kompensācijas aprēķināšanas metode

Visbeidzot, ja darbiniekam jāizmaksā kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu, būtu jāņem vērā darbinieka vidējā izpeļņa laikā, kad tam pienācās attiecīgais atvaļinājums. Šāda kompensācijas aprēķina metode nodrošina taisnīgu rezultātu gadījumā, ja darbinieks atvaļinājumu nav izmantojis objektīvu apstākļu dēļ. Šo principu apstiprina Senāta 2019.gada 6.februāra spriedums lietā SKC-340/2019:

*[11] [...] Senāts norāda, ka [...] aprēķinot kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, ir izmantojama tā darbiniekam noteiktā darba alga, kas bija laikā, kad kārtējais atvaļinājums viņam bija jāpiešķir.*

Darbiniekam, kurš uzņēmumā strādā ilgi, bieži tiek mainīta (visbiežāk – palielināta) alga. Līdz ar to, ja kompensācijas aprēķināšanai tiktu izmantota vidējā izpeļņa par pēdējo darba attiecību periodu, nebūtu taisnīgi darbiniekam piešķirt kompensāciju par tā neizmantoto atvaļinājumu laikā, kad tam bija mazāka darba alga.