



Kaspars Rācenājs


jurists, darba tiesību konsultants


Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība





kaspars@lbas.lv 


29800530 

Bruņinieku 29/31, Rīga, Latvija 

www.arodbiedribas.lv 

linkedin.com/in/Kaspars Rācenājs 

facebook.com/kaspars.racenajs 

instagram.com/kasparsracenajs 

Ievadiet atslēgvārdu šeit

meklēt

Izvērstā meklēšana

Attēlotā
redakcija

01.09.2019.-18.11.2019. Spēkā esošā



Saeima ir pieņēmusi un Valsts
prezidents izsludina šādu likumu:

Darba likums

LATVIJAS REPUBLIKAS
AUGSTĀKĀ TIESA
SENĀTS



A tvaļinājuma kompensācija izbeidzot darba tiesiskās attiecības



Darba likuma 149.panta piektā daļa

Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību **par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.**

[spēkā no 01.01.2015]



Būtiskākie jautājumi:

- ① par kādu periodu jāmaksā kompensācija, ja darba attiecības izbeigtas pēc 01.01.2015?
- ② kā aprēķināt atvaļinājuma kompensācijas apmēru?
- ③ vai ir izņēmuma gadījumi, kad darba devējs var nemaksāt atvaļinājuma kompensāciju?



①?

Senāta 06.02.2019 spriedums lietā nr. C30411017, SKC-340/2019

- █ **Likumdevēja skaidri noteiktais regulējums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, nepieļāva no likuma atšķirīgu iztulkojumu, un tiesai nebija pamata piemērot judikatūru*, kura, stājoties spēkā jaunajam regulējumam, savu nozīmi bija zaudējusi.**

*Senāta 10.11.2010 spriedums lietā SKC-667/2010



②?

Senāta 06.02.2019 spriedums lietā nr. C30411017, SKC-340/2019

- ✚ Atbildot uz prasītāja kasācijas sūdzības argumentu, ka, aprēķinot kompensāciju par neizmanto to atvaļinājumu, tiesai bija jāvadās no minimālās mēneša darba algas, kas ir spēkā no 2018.gada 1.janvāra [*sprieduma taisīšanas laiks*], t.i., 430 EUR, Senāts norāda, ka tas ir nepamatots, jo,

aprēķinot kompensāciju par neizmanto to atvaļinājumu, ir izmantojama tā darbiniekam noteiktā darba alga, kas bija laikā, kad kārtējais atvaļinājums viņam bija jāpiešķir.



Kas ir domāts ar vārdiem “laikā, kad kārtējais atvaļinājums viņam bija jāpiešķir:

a) brīdis, kad “vecie” atvaļinājumi bija jāpiešķir par 2014., 2015. un 2016*.gadū?

*min.alga 320 eur., 360 eur., 370 eur.

vai

b) brīdis, kad pie darba attiecību izbeigšanas 2017*.gadā bija jāveic neizmantotā atvaļinājuma kompensēšana naudā?

*min.alga 380 eur.



EST spriedums lietā C-385-17 Hein

valsts tiesiskais regulējums [..] ir jāinterpretē tā, lai ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība, kas darba ņēmējiem tiek izmaksāta [..], nebūtu zemāka par vidējo parasto atlīdzību, ko tie saņem faktiskā darba veikšanas laikposmos.



③?

**Senāta 29.03.2019 spriedums lietā Nr. C30585615,
SKC-62/2019**

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.



③?

**Senāta 29.03.2019 spriedums lietā Nr. C30585615,
SKC-62/2019**

ņemot vērā EST judikatūrā izskaidroto pierādīšanas pienākuma sadalījumu starp darba devēju un darbinieku **tiesai jāpārlicinās, ka darbiniekam bija faktiski iespējams atvaļinājumu izmantot, kā arī, ka darba devējs ir vērsis darbinieka uzmanību uz atvaļinājuma neizmantošanas sekām.**



EST spriedums lietā C-55/18 Deutsche Bank SAE

darbinieks ir jāuzskata par vājāko darba attiecību pusi, līdz ar to ir jānovērš tas, ka darba devējam ir iespēja viņam noteikt viņa tiesību ierobežojumu [44]

ņemot vērā šo vājākās puses situāciju, darbinieks var tikt atturēts no skaidras savu tiesību ievērošanas pieprasīšanas no darba devēja, jo viņa prasības dēļ pēdējais minētais var vērst pret viņu pasākumus, kas var ietekmēt darba attiecības par ļaunu šim darbiniekam [45]



EST spriedums lietās C-619/16 un C-684/16

Kreuziger un Max-Planck

jānovērš situācija, kurā atbildība nodrošināt tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu faktisku izmantošanu pilnībā būtu pārnesta uz darba ņēmēju, bet darba devējam tādējādi tiktu piedāvāta iespēja tikt atbrīvotam no savu pienākumu ievērošanas, aizbildinoties, ka darba ņēmējs nav iesniedzis ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pieprasījumu.



EST spriedums lietās C-619/16 un C-684/16 Kreuziger un Max-Planck

darba ņēmējs nevar automātiski zaudēt tiesībās uz
ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu,
pamatojoties uz to, ka viņš to nav pieprasījis.

Tomēr ...



EST spriedums lietās C-619/16 un C-684/16 Kreuziger un Max-Planck

... **darbinieks zaudē** savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kā arī tiesības uz finansiālu kompensāciju darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, ja

- **darba devējs viņam faktiski ir devis iespēju atvaļinājumu izmantot**
- **darbinieks ir apzināti izvairījies** no atvaļinājuma izmantošanas, **apzinoties šādas rīcības sekas**



EST spriedums lietās C-619/16 un C-684/16 Kreuziger un Max-Planck

darba devējam ir :

- jānodrošina, ka darba ņēmējam faktiski ir iespēja izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu;
- vajadzības gadījumā formāli jāmudina izmantot atvaļinājumu;
- precīzi un savlaicīgi jāinformē darbinieks, ka neizmantojot atvaļinājumu, tas tiks zaudēts



EST spriedums lietās C-619/16 un C-684/16 Kreuziger un Max-Planck

Darba devējam ir jāpierāda, ka tas ir izmantojis vajadzīgo rūpību, lai darba ņēmējs varētu faktiski izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.



EST spriedums lietās C-569/16 un C-570/16 Bauer un Willmeroth

Ja darbinieks nomirst, tad mantinieki var pieprasīt **finansiālu kompensāciju par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu**, kuru šis darbinieks **nav izmantojis**



V irsstundas



 **Būtiskākie jautājumi:**

- ① vai virsstundas var strādāt bez rakstveida vienošanās?
- ② kā pierādīt nostrādātās virsstundas?



①?


**Senāta 30.01.2019 spriedums lietā C30329615,
SKC-420/2019**

- 🧩 Ja nav noslēgta rakstveida vienošanās, bet darbinieks strādā virsstundas un darba devējs to ir akceptējis, tad darba devējam rodas pienākums maksāt par nostrādātajām virsstundām, jo uz šo vienošanos pēc analogijas attiecināma DL 41.panta 2. daļa**



②?

**Senāta 30.01.2019 spriedums lietā C30329615,
SKC-420/2019**

-  Lai atzītu darbinieka tiesības saņemt piemaksu par virsstundu darbu, jākonstatē, ka:
 - darbu darba devējas uzdevumā darbs ir veikts
 - darba devēja to pieņēmusi



EST spriedums lietā C-55/18 Deutsche Bank SAE

🧩 ja nav sistēmas, kas ļauj uzskaitīt nostrādātā darba laika ilgumu, darbinieks [..] var izmantot citus pierādīšanas līdzekļus, piemēram:

- liecības;
- elektroniskā pasta vēstules;
- mobilo tālruņu vai datoru izpēti

Tomēr pretēji sistēmai, kas uzskaita ikdienas nostrādātā darba laika ilgumu, šādi pierādīšanas līdzekļi neļauj objektīvi un ticami pierādīt darbinieka nostrādāto ikdienas un iknedēļas darba stundu skaitu [53, 54]



EST tiesas spriedums lietā C-55/18 Deutsche Bank SAE

🧩 liecinieku liecības kā tādas nevar uzskatīt par efektīvu pierādīšanas līdzekli, kas var nodrošināt attiecīgo tiesību [*darba laika precīzas uzskaites*] faktiski ievērošanu, jo:

- darbinieks ir vājākā puse darba attiecībās;
- darbinieki var baidīties un tāpēc nevēlēties liecināt pret savu darba devēju [55]



Summētā darba laika regulējums



Būtiskākie jautājumi:

- ① kā aprēķināt virsstundas, ja darbinieki summētā darba laika pārskata periodā darbnespējas dēļ faktiski nostrādājuši mazāk stundu nekā kopējās normālā darba laika stundas pārskata periodā?
- ② vai Darba likuma 74.panta pirmās daļas 8.punkts un trešā daļa attiecināma uz visiem darbiniekiem ar summētā darba laika organizāciju, tostarp tiem, kuriem svētku dienas nav ietvertas darba grafikā



①?

**Senāta 05.07.2019 spriedumi lietās Nr. A420213917,
SKA-794/2019 un A420157617, SKA-792/2019**

Ja pēc vai pirms darbnespējas darbinieks ir strādājis vairāk stundu nekā tam būtu jābūt atbilstoši normālajam darba laikam (vidēji faktiski nostrādātajā periodā) un pārskata periodā vairs nav iespējams to sabalansēt ar atpūtas laiku,

šāda darba intensitāte, lai arī bez darba devēja vainas, atbilstoši Darba likuma 140.panta piektajai daļai noved pie virsstundām, kas jākompensē.



pārskata periods 3 mēn.	Normālais darba laiks	nostrādātās st.	DN st.	kopā st.	virsstundas
01.2019	176	176		176	
02.2019	160	100	64	164	
03.2019	168	178		178	
kopā	504	454	64	518	14



②?

**Senāta 05.07.2019 spriedums lietā A420224216,
SKA-433/2019**

Svētku dienas, kas sakrīt ar darba dienām, ietekmē kopējo noteiktā periodā (mēnesī vai citā periodā) ietilpstošo normālā darba laika stundu skaitu, proti, tās šo skaitu samazina.



②?

**Senāta 05.07.2019 spriedums lietā A420224216,
SKA-433/2019**

Svētku dienu un grafiku atšķirību rezultātā darbiniekam ar summētā darba laika organizāciju pārskata periodā NAV jānostrādā vairāk stundu nekā darbiniekam ar normālā darba laika organizāciju vai jāzaudē apmaksāta brīvdiena.



	Normālais darba laiks	nostrādātās st. pie summētā d.l.	sv.dienu st.	apmaksājamās st.
01.2019	176	176	8	184
02.2019	160	160		160
03.2019	168	168		168
kopā	504	504	8	512

Sv.diena 01.01.2019 ir otrdienā, tāpēc piemēro DL 74.p.1.d.8.p.
 – maksā atlīdzību, jo neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā



www.facebook.com/arodbiedribaslvs

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
@arodbiedribaslvs

Home
About
Photos
Events
Reviews
Aptauja
Videos
Notes

Liked Following Share ... Send Message

About Suggest Edits

FIND US

- Brūņinieku iela 29/31
Rīga, Latvia
- m.me/arodbiedribaslvs

Get Directions

www.twitter.com/arodbiedribas

ESI ZEM JUMTA
Tava arodbiedrība

Tweets	Following	Followers	Likes	Lists
2,220	1,124	2,012	377	3

Tweets Tweets & replies Media

LBAS
@arodbiedribas

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) apvieno 20 dalīborganizācijas un īsteno profesionālu arodbiedrības biedru un darbaņēmēju interešu aizstāvību.

- Rīga, Brūņinieku iela 29/31
- arodbiedribas.lv
- Joined December 2010

Tweet to LBAS

LBAS @arodbiedribas · 24h
LBAS atbalsta svētku dienu gan 1. maijā, gan 11. novembrī: lbas.lv/news/1913

Translate Tweet

ARODB

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzens:
• "LBAS uzskata, ka jau sen bija laiks pieņemt lēmumu par 11. novembri kā svētku dienu. Zēl, ka ir pagājuši..."