**Darba likuma 149.panta piektās daļas interpretācija**

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2019.gada 29.marta**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C30585615, SKC-62/2019**

ECLI:LV:AT:2019:0329.C30585615.1.S

Senāts šādā sastāvā:

senatore referente Anita Čerņavska,

senators Aigars Strupišs,

senatore Edīte Vernuša

rakstveida procesā izskatīja [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 6.aprīļa spriedumu civillietā [pers. A] prasībā pret SIA „[Nosaukums]” par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] 2015.gada 24.septembrī cēla tiesā prasību (ar vēlākiem precizējumiem) pret SIA „[Nosaukums]” par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 4606,49 EUR piedziņu.

Prasības pieteikumā norādīts, ka darba attiecības nodibinātas 1998.gada 12.oktobrī un izbeigtas uz vienošanās pamata 2015.gada 30.jūnijā.

2015.gada 24.jūlija izziņā aprēķināta kompensācija 1316,14 EUR par 14 darba dienām un norādīts, ka atbilstoši Darba likuma 31.panta pirmajai daļai atbildētājai ir pienākums izmaksāt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu par pēdējiem diviem gadiem. Savukārt 2015.gada 17.augusta izziņā norādīts, ka visā darba tiesisko attiecību laikā prasītājs nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu 85 kalendārās vai 65 darba dienas. Tādējādi darba devēja nav samaksājusi kompensāciju 4606,49 EUR par laikposmā no 1998.gada 13.oktobra līdz 2015.gada 30.jūnijam neizmantotajām ikgadējā atvaļinājuma 49 darba dienām (vidējā dienas izpeļņa 94,01 EUR).

Prasība pamatota ar Darba likuma 149.panta piekto daļu.

[2] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2016.gada 20.oktobra spriedumu [pers. A] prasība apmierināta daļēji, piedzenot no SIA „[Nosaukums]” prasītāja labā kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 3666,39 EUR pirms nodokļu nomaksas un ar lietas vešanu saistītos izdevumus 698 EUR.

Tiesa atzina, ka prasība apmierināma 3666,39 EUR apmērā atbilstoši Darba likuma 149.panta piektajai daļai (*redakcijā, kas stājās spēkā 2015.gada 1.janvārī*) un atbildētājas argumentiem par 39 neizmantotajām atvaļinājuma darba dienām.

[3] Izskatot lietu sakarā ar [pers. A] un SIA „[Nosaukums]” apelācijas sūdzībām, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2017.gada 6.aprīļa spriedumu prasību noraidīja.

Spriedums pamatots ar tālāk minētajiem motīviem.

[3.1] Darba likuma 149.panta piektās daļas piemērošana saistāma ar šā likuma 31.pantā noteikto divu gadu noilgumu un judikatūrā atzīto, ka Darba likuma 149.panta trešajā daļā ietvertā imperatīvā rakstura norma par to, ka var pārcelt tikai atvaļinājuma daļu (ne vairāk kā divas nedēļas, ja atvaļinājums ir četras nedēļas) un ka to var pārcelt tikai uz vienu gadu, nozīmē, ka iepriekšējā darba perioda atvaļinājuma daļa, kas nav izmantota tam sekojošajā nākamajā gadā, tiek zaudēta un anulējas, ja vien likumā noteiktajā kārtībā netiek celta prasība tiesā. Darbinieka tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu ir nesaraujami saistītas ar tiesībām saņemt neizmantoto atvaļinājumu: zūdot tiesībām uz reālu atvaļinājuma izmantošanu, zūd tiesības uz kompensāciju par to (*Senāta 2010.gada 10.novembra spriedums lietā Nr. SKC-667/2010*).

Eiropas Savienības līmenī jautājumu par gadskārtējo atvaļinājumu reglamentē 2003.gada 4.novembra Direktīvas 2003/88 EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem” (turpmāk Direktīva 2003/88) 7.pants, kas noteic dalībvalstu pienākumu nodrošināt katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadēju vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu (pirmais punkts) un ka obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības (otrais punkts).

Eiropas Savienības Tiesa (turpmāk EST) norādījusi, ka Direktīvas 2003/88 7.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka ar valsts noteikumu darba līguma laikā tās ikgadējā atvaļinājuma dienas Direktīvas 7.panta 1.punkta izpratnē, kas nav izmantotas attiecīgajā gadā, atļauj aizstāt ar finansiālu atlīdzību kādā no turpmākiem gadiem (*lieta Nr. C-124/05*).

Tādējādi atbilstoši Darba likuma 149.panta trešajai daļai prasītājam darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī ir zudušas tiesības uz reālu atvaļinājuma piešķiršanu par laikposmu no 1998.gada 13.oktobra līdz 2013.gada 12.oktobrim, un atbildētājai pienākuma izmaksāt kompensāciju nav. Kompensācija 1316,14 EUR par 14 neizmantotām atvaļinājuma dienām par periodu no 2013.gada 13.oktobra līdz 2014.gada 12.oktobrim un no 2014.gada 13.oktobra līdz 2015.gada 30.jūnijam ir izmaksāta.

[3.2] Darba likuma 149.panta piektās daļas jaunajam regulējumam nav atpakaļejoša spēka, tādēļ konkrētajā gadījumā tas nav piemērojams.

[4] [Pers. A] kasācijas sūdzībā lūdz atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu, pamatojoties uz tālāk minētajiem argumentiem.

[4.1] Tiesa nepamatoti nepiemēroja Darba likuma 149.panta piekto daļu.

Darba likuma 149.panta piektā daļa nav piemērojama darba tiesiskajām attiecībām, kuras ir izbeigtas pirms šīs normas spēkā stāšanās brīža - 2015.gada 1.janvāra. Konkrētajā gadījumā darba tiesiskās attiecības izbeigtas 2015.gada 30.jūnijā.

[4.2] Tiesas argumenti ar atsauci uz EST doto Direktīvas 2003/88 7.panta interpretāciju attiecas uz aizliegumu neizmantoto atvaļinājumu kompensēt naudā darba tiesisko attiecību laikā. Tiesas piemērotā judikatūra uz izskatāmo lietu arī nav attiecināma, jo spēkā stājies jauns regulējums.

[5] Paskaidrojumos sakarā ar kasācijas sūdzību SIA „[Nosaukums]” norāda, ka pārsūdzētais spriedums ir pamatots.

[6] Augstākajā tiesā 2017.gada 19.oktobrī saņemts SIA „[Nosaukums]” pieteikums par jautājuma, vai Direktīvas 2003/88 7.pants pieļauj tādus valsts noteikumus, kas atļauj darbiniekam pilnīgi visu darba tiesisko attiecību laikā neizmantotās atvaļinājuma dienas aizstāt ar finansiālu atlīdzību, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, uzdošanu EST prejudiciāla nolēmuma pieņemšanai.

**Motīvu daļa**

[7] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, Senāts uzskata, ka spriedums atceļams.

[7.1] Senāts konstatē, ka, izlemjot jautājumu par kompensācijas piedziņu, apelācijas instances tiesa nav piemērojusi to likuma normu, kura bija jāpiemēro, un līdz ar to, taisījusi spriedumu, kas neatbilst Civilprocesa likuma 190.pantā noteiktajam likumīguma un pamatotības kritērijiem.

Lietā nav strīda par to, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir beigušās 2015.gada 30.jūnijā, kad atbilstoši Darba likuma 128.panta pirmajai daļai iestājās atbildētājas pienākums izmaksāt prasītājam viņam pienākošās summas.

Apelācijas instances tiesa, noraidot [pers. A] prasījumu par kompensācijas piedziņu par neizmantoto atvaļinājumu laikposmā no 1998.gada 13.oktobra līdz 2013.gada 12.oktobrim, atsaukusies uz Darba likuma 149.panta trešo daļu, judikatūru un atzinumu, ka Darba likuma 149.panta piektās daļas jaunā norma konkrētajā gadījumā nav piemērojama.

Ar Saeimas 2014.gada 23.oktobra likumu „Grozījumi Darba likumā”, kas stājās spēkā 2015.gada 1.janvārī un bija piemērojams 2015.gada 30.jūnijā, Darba likuma 149.panta piektā daļa papildināta ar noteikumu par darba devēja pienākumu izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Likumdevēja noteiktais regulējums nepieļāva no likuma atšķirīgu iztulkojumu un piemērošanu. Tas nozīmē, ka apelācijas instances tiesai, kā tas pareizi norādīts kasācijas sūdzībā, nebija pamata piemērot Darba likuma 149.panta trešo daļu un tādu judikatūras atziņu, kas attiecas uz cita satura tiesību normas (*Darba likuma 149.panta piektā daļa redakcijā, kas bija spēkā līdz 2014.gada 31.decembrim*) iztulkojumu, un, stājoties spēkā jaunajam regulējumam, savu nozīmi bija zaudējusi (sk. *Senāta 2019.gada 6.februāra sprieduma lietā Nr. SKC-340/2019 (C30411017)* *10.punktu*), kā arī EST judikatūru, kurā Direktīvas 2003/88 7.panta interpretācijas kontekstā vērtēts aspekts par ierobežojumiem tiesībām uz ikgadējā atvaļinājuma kompensāciju darba tiesisko attiecību laikā.

Iepriekš izklāstīto argumentu kopums ļauj secināt, ka apelācijas instances tiesas sprieduma motīvus nevar atzīt par pamatotiem, tādēļ tas atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai.

[7.3] Tā kā izskatāmais jautājums ietilpst Eiropas Savienības darba tiesību tvērumā, Senāts uzskata par nepieciešamu vērst uzmanību uz EST aktuālajām judikatūras atziņām Direktīvas 2003/88 7.panta 1. un 2.punkta interpretācijā.

EST ir norādījusi uz nepieciešamu līdzsvaru darba devēja un darbinieka tiesībās, proti, ka ikviena Direktīvas 2003/88 7.panta interpretācija, kas mudinātu darba ņēmēju apzināti atturēties no viņa ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas piemērojamā atsauces vai atļautās pārcelšanas laikposmā, lai palielinātu savu darba samaksu, izbeidzot darba attiecības, būtu nesaderīga ar tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ieviešanas mērķiem (sk. *2018.gada 6.novembra sprieduma lietā „Kreuziger”, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, 55.punktu*).

EST uzsvērusi, ka, ņemot vērā tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu obligāto raksturu un lai nodrošinātu Direktīvas 2003/88 7.panta lietderīgo iedarbību praksē, ir jānodrošina, ka darba ņēmējam faktiski ir iespēja izmantot šo atvaļinājumu, vajadzības gadījumā formāli mudinot to darīt un precīzi un savlaicīgi viņu informējot par to, ja viņš to neizmantos, tas tiks zaudēts atsauces laikposmā vai atļautā pārcelšanas laikposmā beigās, vai arī darba attiecību beigās, ja tās izbeidzas šajā laikposmā. Ja darba devējs nevar pierādīt, ka ir atbilstoši rūpējies, lai darba ņēmējs faktiski varētu izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, uz ko viņam bija tiesības, ir jāuzskata, ka tiesību uz minēto atvaļinājumu izbeigšanās un darba attiecību izbeigšanās gadījumā attiecīga finansiālās kompensācijas nesamaksāšana par neizmanto ikgadējo atvaļinājumu attiecīgi nav saderīga ar Direktīvas 2003/88 7.panta 1. un 2.punktu. Tomēr, ja darba devējs spēj iesniegt pierādījumus šajā ziņā, kas ir viņa pienākums, un līdz ar to šķiet, ka darba ņēmējs neizmanto savu ikgadējo atvaļinājumu apzināti, un zinādams, kādas tam būs sekas pēc tam, kad viņam ir bijusi iespēja faktiski izmantot savas tiesības uz šo atvaļinājumu, Direktīvas 2003/88 7.panta 1. un 2.punktam pretrunā nav ne šo tiesību zudums gadījumā, ja darba attiecības tiek izbeigtas, ne attiecīgi finansiālas kompensācijas par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neesamība (sk. *2018.gada 6.novembra sprieduma lietā Max-Planck-Gesellschaft zur Forderung der Wissenschaften, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, 45.-47.punktu*).

[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 EST judikatūrā izskaidroto pierādīšanas pienākuma sadalījumu starp darba devēju un darbinieku un pārliecinoties, 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.

Norādītajos apstākļos Senāts uzskata, ka objektīva nepieciešamība vērsties EST prejudiciāla nolēmuma pieņemšanai nepastāv.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu, Senāts

**nosprieda**

Atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 6.aprīļa spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.