

Kā noformēt algas samazināšanu?

Andis Burkevics, ZAB "SORAINEN", zvērināts advokāts

25. Jūl. 2016

<http://ifinances.lv/raksti/darbinieki/tiesibas/ka-noformet-algas-samazinanasu/9652>



Kā pareizi noformēt darbinieku algu samazināšanu? Algas tiek samazinātas saimnieciskās darbības stāvokļa pasliktināšanās dēļ. Zināms, ka jāsagatavo grozījumi līgumā, tomēr no Darba likuma (DL) 97. panta nav saprotams, vai par šīm izmaiņām ir jābrīdina 1 mēnesi iepriekš? Cik ilgi vēl jāsauglabā iepriekšējā alga? Kā rīkoties, ja darbinieks izmaiņām nepiekrīt? Vai darbiniekam ir tiesības neparakstīt līguma grozījumus?

Atbild Andis Burkevics:

DL 97. pantā noteikts, ka darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties, kā arī, ka, grozot darba līgumu, piemērojami DL 40. panta noteikumi par darba līguma formu. Atsauce uz DL 40. pantu paredz, ka grozījumiem jābūt rakstveidā, tie jāsauglabā 2 eksemplāros, tiem jābūt valsts valodā u.tml. Nekādas citas prasības darba līguma grozījumu, tostarp tādu, ar kuriem tiek samazināta darbinieka darba alga, noformēšanai un spēkā esamībai likums neizvirza.

Tātad, ja puses DL 97. panta kārtībā ir vienojušās grozīt darba līgumu, samazinot algu, par šādām izmaiņām darbinieks nav jābrīdina mēnesi iepriekš. Grozījumi stājas spēkā, kad puses par tiem ir vienojušās, t.i., alga var tikt samazināta jau no grozījumu parakstīšanas dienas. Tāpat darba devējam nav likumiska pienākuma vēl kādu laiku saglabāt darbiniekam iepriekšējo algu. Šāda atziņa pausta arī

Latvijas Republikas Augstākās tiesas (AT) Senāta Civillietu departamenta 22.06.2011. spriedumā lietā Nr.SKC-849/2011.

Protams, darbiniekam ir arī tiesības atteikties parakstīt jebkādas darba līguma grozījumus. Turklāt, kā norādīts AT 13.11.2013. spriedumā lietā Nr.SKC-2412/2013, darbinieka atteikšanās grozīt darba līgumu nerada tiesisku pamatu darba devēja uzteikumam. Tāpat tiesa iepriekš minētajā spriedumā skaidrojusi: "Finansiālā situācija, kas vien vispārīgi pieminēta uzteikumā, pati par sevi nerada nekādas saistošas sekas attiecībā uz darba līgumos noteikto darba samaksu. Finansiālā situācija var izsaukt nepieciešamību veikt likumā pieļautos saimnieciskus, organizatoriskus, tehnoloģiskus vai līdzīga rakstura pasākumus, kam kā sekas varētu būt, piemēram, strukturāli pārveidojumi un darbinieku skaita samazināšana."

Tātad, lai risinātu ar finansiālā stāvokļa pasliktināšanos saistītus jautājumus, darba devējam var būt nepieciešams veikt kādus saimnieciskus vai organizatoriskus pasākumus, piemēram, apvienot nodaļas, pārtraukt veikt kādas funkcijas, kas nozīmētu pienākumu pārdali starp esošajiem darbiniekiem, kā rezultātā atsevišķiem darbiniekiem darba pienākumi var samazināties, kas savukārt varētu radīt arī nepieciešamību samazināt darba algu. Šādā gadījumā darbiniekam varētu tikt izsniegts darba līguma uzteikums saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem DL 98.panta kārtībā, proti, darba tiesiskās attiecības ar darbinieku tiktu izbeigtas, pamatojoties uz DL 101.panta 1.daļas 9.punktu (darbinieku skaita samazināšana), ja darbinieks nepiekrītīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem grozījumiem. Šāda uzteikuma termiņš ir 1 mēnesis. DL 98.panta 2.daļā noteikts: "Ja, turpinot darba attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, samazinās darbinieka darba samaksa, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam iepriekš noteikto darba samaksu, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, – vidējo izpeļņu vienu mēnesi pēc darba līguma grozīšanas dienas."

Tomēr svarīgi norādīt, ka darba devēja piedāvātie grozījumi darba līgumā, ja tiek izmantota DL 98. pantā paredzētā iespēja uzteikt darba līgumu saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem, nedrīkst ietvert vienīgi priekšlikumu samazināt darba algu. Kā norādīts iepriekš citētajā tiesas spriedumā, darba līgumā noteiktās algas

samazināšana, nemainoties citiem darba līguma noteikumiem, likumīgi ir iespējama tikai tad, ja puses groza darba līgumu DL 97. pantā noteiktajā kārtībā.