

Par visu var un vajag vienoties (II)

Daiga Renbuša
21. aprīlis (2009)
SKAIDROJUMI



Advokātu biroja „Sorainen” jurists Andis Burkevics skaidro, kā notiek kolektīvā atlaišana un kas jāievēro darba devējam un darbiniekiem tad, ja uzņēmums vienlaikus atbrīvo no darba daudz cilvēku.

Kas ir kolektīvā atlaišana?

Tā ir tā pati darbinieku skaita samazināšana, darba līguma uzteikums tikai lielākam darbinieku skaitam vienlaikus. Kolektīvā atlaišana iespējama tikai tad, ja uzņēmumā strādā vismaz 21 darbinieks. Viss iepriekšējā rakstā minētais attiecas arī uz kolektīvo atlaišanu, tikai šajā gadījumā tas nozīmē garāku un rūpīgāku konsultēšanās procedūru ar darbinieku pārstāvjiem, garākus paziņošanas periodus Nodarbinātības valsts aģentūrai (NVA) un papildu paziņojumus vietējai pašvaldībai.

Saskaņā ar Darba likuma 105. pantu kolektīvā atlaišana ir tāda darbinieku skaita samazināšana, ja atlaižamo darbinieku skaits 30 dienu laikā ir

- vismaz pieci darbinieki, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 50 darbinieku;
- vismaz desmit darbinieki, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vismaz 50, bet mazāk nekā 100 darbinieku;
- vismaz 10 procenti no darbinieku skaita, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darbinieku;
- vismaz 30 darbinieki, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina 300 un vairāk darbinieku.

Varētu šķist, ka vienkāršākais veids, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas, būtu "sadalīt" atlaižamos darbiniekus ilgākā laika periodā - ik pa 30 dienām atlaist 4 darbiniekus, ja uzņēmumā strādā, piemēram, 25 darbinieki. Tomēr diezin vai viss būs tik vienkārši, jo jāskatās uz Darba likuma noteikumu jēgu: ja uzņēmuma vadībai nebūs objektīva pamatojuma, kādēļ darbinieki "sadalīti" šādās grupās, tad viņi varētu argumentēt, ka tas tiek darīts tikai tāpēc, lai apietu noteikumus par kolektīvo atlaišanu.

"Kolektīvā atlaišana iespējama tikai tad, ja uzņēmumā strādā vismaz 21 darbinieks."

Aprēķinot atlaižamo darbinieku skaitu, jāņem vērā arī gadījumi, kad darba tiesiskās attiecības izbeigtas nevis tāpēc, ka

darba devējs uzteicis darba līgumu, bet citu iemeslu dēļ, ko veicinājis darba devējs. Piemēram, kad darba devējs un darbinieks ir noslēguši vienošanos par darba attiecību izbeigšanu.

Lūk, piemērs. Uzņēmumā ir 21 darbinieks, no kuriem atļaidīs piecus. Darba devējs ar četriem būs noslēdzis vienošanos, vienam izsniegs uzteikumu. Tad šis viens varēs pamatoti teikt, ka šī ir kolektīvās atļaišanas situācija. Tas nozīmē, ka arī šajā gadījumā, neraugoties uz to, ka saskaņā ar darba devēja uzteikumu tiks atļaiests tikai viens darbinieks, ir jāievēro visas garās, likumā paredzētās procedūras (konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem, ja tādi ir; savlaicīgie paziņojumi NVA un pašvaldībai). Šādā situācijā arī pārējie četri darbinieki, lai arī ar viņiem būs noslēgtas vienošanās par darba attiecību izbeigšanu, tiks izmantoti, aprēķinot darbinieku skaitu, no kura sākas kolektīvās atļaišanas situācija.

Noteikumi par kolektīvo atļaišanu ir pārņemti no Eiropas Savienības direktīvas. Līdz ar to varbūt Darba likumā iekļautie formulējumi attiecībā uz kolektīvo atļaišanu nav paši veiksmīgākie. Katrā ziņā, uzmanīgi jāseko līdzī atļaižamo darbinieku skaitam, lai nepārkāptu likuma noteikumus, kas darba devējam jāievēro kolektīvās atļaišanas gadījumā.

Konsultāciju obligātums

Kolektīvās atļaišanas gadījumā darba devējam laikus ir jāuzsāk konsultācijas ar darbinieku pārstāvjiem, lai vienotos par

- kolektīvajai atļaišanai pakļauto darbinieku skaitu,
- kolektīvās atļaišanas norisi,
- atļaižamo darbinieku sociālajām garantijām.

Konsultēšanās laikā darba devējs un darbinieku pārstāvji izskata visas iespējas, kā izvairīties no uzņēmumā strādājošo kolektīvās atļaišanas vai samazināt tai pakļauto personu skaitu un kā mīkstināt šādas atļaišanas sekas, veicot sociālos pasākumus, kas rada iespēju atļaiestos darbiniekus nodarbināt turpmāk vai tos pārkvalificēt.

"Noteikumi par kolektīvo atļaišanu ir pārņemti no Eiropas Savienības direktīvas."

Konsultācijās darbinieku pārstāvjiem jādod iespēja iesniegt priekšlikumus, tādēļ darba devēja pienākums ir laikus informēt viņus par kolektīvo atļaišanu un rakstveidā paziņot par

- kolektīvās atļaišanas iemesliem,
- atļaižamo darbinieku skaitu, minot šo darbinieku profesiju un kvalifikāciju,
- uzņēmumā parasti nodarbināto darbinieku skaitu,
- laika posmu, kādā paredzēts veikt kolektīvo atļaišanu,
- atļaišanas pabalsta aprēķināšanas kārtību, ja tā atšķiras no Darba likumā (112. pants) noteiktās kārtības.

Darba devējam obligāti nav jāpiekrīt darbinieku pārstāvju priekšlikumiem, bet vismaz ir jāsniedz viņiem argumentētas atbildes, kāpēc šie priekšlikumi nav pieņemami. Tātad vienoties ar arodbiedrību vai darbinieku pārstāvjiem nav obligāti, bet noteikti ir jāmeklē visas iespējas, lai šādu vienošanos tomēr panāktu. Svarīgi, lai visi ar kolektīvo atļaišanu saistītie jautājumi ir pietiekami apspriesti un ir kopīgi parakstīts dokuments vai sanāksmes protokols, kas apliecina - darba devējs un darbinieki ir konsultējušies.

Ieviešot šīs pastiprinātās konsultēšanās procedūras un savlaicīgos paziņošanas pienākumus NVA un pašvaldībai, Eiropas Savienības nolūks ir bijis likt darba devējam rūpīgāk apsvērt, vai tomēr nav iespējams no šādas rīcības izvairīties. Tādēļ konsultēšanās procedūru nevajadzētu veikt formāli.

Ja uzņēmumā nav darbinieku pārstāvju

Mūsu interpretācija šai normai ir tāda: ja likumdevējs būtu gribējis, ka šādā gadījumā jārunā ar darbiniekiem, tad tas likumā būtu tieši norādīts. Pat ja būtu jākonsultējas ar visiem darbiniekiem, tad ir skaidrs, ka ar katru darbinieku nāktos runāt tikai par viņu pašu, nevis ar katru jārunā par visiem. Tātad secinājums: ja nav darbinieku pārstāvju, nav arī konsultāciju.

"Darba devējs kolektīvo atlaišanu var uzsākt ne agrāk kā 60 dienas pēc paziņojuma iesniegšanas NVA."

Rakstveidā jāziņo NVA un pašvaldībai

Nākamais, kas darba devējam jā dara kolektīvās atlaišanas gadījumā - jānosūta paziņojumi NVA un pašvaldībai. Būtiski ir, ka konsultācijām ar darbinieku pārstāvjiem līdz tam ir jābūt pabeigtām.

Darba devējs, kas paredzējis veikt kolektīvo atlaišanu, ne vēlāk kā 60 dienas iepriekš rakstveidā par to paziņo NVA un pašvaldībai, kuras administratīvajā teritorijā uzņēmums atrodas. Paziņojumā tiek norādīts darba devēja nosaukums, uzņēmuma atrašanās vieta un darbības veids, paredzētās kolektīvās atlaišanas iemesli, atlaižamo darbinieku skaits, minot katra darbinieka profesiju un kvalifikāciju, uzņēmumā parasti nodarbināto skaits un laika posms, kādā kolektīvo atlaišanu paredzēts veikt, kā arī tiek sniegta informācija par konsultācijām ar darbinieku pārstāvjiem.

Darba devējs kolektīvo atlaišanu var sākt ne agrāk kā 60 dienas pēc paziņojuma iesniegšanas NVA. Dažkārt pārpratumus izraisa jēdziens "atlaišanas uzsākšana". Eiropas Kopienu tiesa, izskatot šo jautājumu, kas bija radies arī kādā citā dalībvalstī, nonākusi pie secinājuma, ka par atlaišanas sākšanu ir uzskatāma uzteikuma došana darbiniekam, nevis, piemēram, darbinieka pēdējā darba diena. Tātad kolektīvās atlaišanas process, ja nav darbinieku pārstāvju, aizņems vismaz trīs mēnešus.

Ja ir darbinieku pārstāvji, iespējams, - vēl ilgāk, jo vispirms jānorisinās konsultēšanās procesam. Atkāpties no šīm normām nav iespējams, kaut arī uzņēmumam bankrots draud ātrāk, nekā beigsies kolektīvās atlaišanas process. Ja darba devējs, nenogaidot likumā noteikto 60 dienu termiņu pēc paziņošanas NVA un pašvaldībai, izsniedz darbiniekiem uzteikumus, tad tiesāšanās gadījumā darbinieks no darba devēja, visticamāk, varēs iegūt tikai kompensāciju par šo neievēroto 60 dienu periodu, kuru darbiniekam pie darba devēja vēl būtu bijis jānostrādā; maz ticams, ka viņš tiks atjaunots darbā.