

## Ja uzņēmumā jāsamazina darbinieku skaits vai viņu alga

Daiga Renbuša, Latvijas Radio

12. marts (2009)

PĀRMAIŅU PROCESĀ/Skaidrojumi



Foto: A.F.I.

**Kas jāņem vērā, samazinot darbinieku skaitu uzņēmumā? Šādu jautājumu pašlaik uzdod aizvien vairāk darba devēju, tikmēr aizvien vairāk darbinieku jautā – kādēļ atlaiž tieši mani?**

Advokātu biroja "**Sorainen**" jurists Andis Burkevics atbildes uz šiem jautājumiem sniedz, vienlaikus balstoties uz normatīvajos aktos noteikto.

### Principi, kas caurvij visas darba tiesības

Pašlaik, kad notiek tā dēvētās kolektīvās atlaišanas, kad gandrīz vai katru dienu desmitiem un simtiem darbinieku saņem uzteikumus par darba attiecību izbeigšanu, aktuāls kļūst jautājums - vai darba attiecības tiek izbeigtas saskaņā ar valstī pastāvošajiem normatīvajiem aktiem? Advokātu biroja "Sorainen" juristi, kas specializējušies arī šajā jomā, uzskata, ka ir jāievēro daži principi, kas caurvij visas darba tiesības, tostarp arī darba līguma uzteikšanu.

Likumdevējs vadās no principa, ka darba tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā puse, bet darba devējs - stiprākā, jo tam ir vairāk resursu, tas var algot dažādus ekspertus, un, galu galā, tas darbiniekam maksā algu. Tātad - kas maksā, tas pasūta mūziku. Lai šajā situācijā panāktu zināmu līdzsvaru, Darba likumā noteiktas obligātas prasības, tā dēvētais darbinieka tiesību minimums, no kura darba devējs nedrīkst atkāpties nekādos apstākļos. Pat tad, ja darbinieks parakstītu jebkādus dokumentus, (piemēram, darba līguma grozījumus), kas pasliktinātu viņa tiesisko stāvokli salīdzinājumā ar to, kas noteikts likumā, tad šādi grozījumi nebūs likumīgi, līdz ar to tie nebūs spēkā.

"Nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli" (Darba likuma 6. panta pirmā daļa).

### Kas ir darbinieku skaita samazināšana

Darba likums nosaka, ka darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums, kas ir **pietiekami pamatots** ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā (Darba likuma 104. panta pirmā daļa).

Diskutabls ir jēdziens "pietiekami", jo cik daudz tad ir "pietiekami"? Parasti par to tiek diskutēts jau tiesas sēdē, ja darbinieks ir apstrīdējis darba devēja uzteikumu. Tādēļ darba devējam vajadzētu rūpīgi pamatot konkrētā darbinieka atlaišanu uzteikuma gadījumā.

## "Likumdevējs vadās no principa, ka darba tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā puse, bet darba devējs - stiprākā."

Darba devējs parasti uzsaka brīdī, kad samazinājusies uzņēmuma peļņa, radušies zaudējumi vai arī uzņēmumā notiek organizatoriskas pārmaiņas, darba pienākumu pārdale, kā dēļ vairs nav nepieciešams esošais darbinieku apjoms. Darbu var uzteikt arī tad, ja uzņēmumā tiek ieviestas modernākas tehnoloģijas. Tiesu praksē jau diezgan sen ir atzīts šāds princips: nav obligāti nepieciešams, lai kopējais darbinieku skaits uzņēmumā samazinātos tīri matemātiski.

Piemēram, ja uzņēmumā ir 50 darbinieku un tiek pieņemts lēmums, ka darba devējs darbinieku skaita samazināšanas dēļ atlaidīs juristu, jo tas viņam vairs nav nepieciešams, nekavējoties darba devēju tai pašā laikā pieņemt darbā trīs iepirkumu speciālistus. Rezultātā tīri matemātiski uzņēmuma darbinieku kopējais skaits būs 52, taču tas neizslēdz darbinieku skaita samazināšanu piemērot kā pamatu darba līguma uzteikumam.

### Kā izvairīties no darbinieku skaita samazināšanas

Iespējas, kā izvairīties no darbinieku skaita samazināšanas, tātad no darbinieku atlaišanas, saskaņā ar likumu ir šādas:

- darba algas samazināšana, veicot darba līguma grozījumus;
- darba laika (un līdz ar to arī algas) samazināšana, veicot darba līguma grozījumus; tikai jāatceras, ka gan šajā, gan iepriekšējā variantā vienu mēnesi darbiniekam saglabājama iepriekšējā vidējā izpeļņa;
- atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas (tā dēvētais bezalgas atvaļinājums), kas tiek piemērots samērā bieži. Protams, likumā tāda iespēja ir paredzēta, taču tas nav saprātīgs līdzeklis situācijā, kad, piemēram, ir sašaurinājusies ražošanas un nav iespēju nodarbināt darbiniekus, kad uzņēmuma vadītājs nevēlas maksāt ne par dīkstāvi, ne atlaist darbiniekus. Jāievēro, ka atvaļinājumam bez darba samaksas saglabāšanas vismaz formāli ir jānāk kā iniciatīvai no paša darbinieka. Tas nozīmē - darbinieks raksta iesniegumu, ka vēlas šādu atvaļinājumu, un norāda laika posmu, kādā viņš to vēlas. Noderēs tāds formulējums: "Līdz darba devēja turpmākam paziņojumam." Tātad, tikai saņemot iesniegumu no darbinieka, darba devējs paraksta rīkojumu par bezalgas atvaļinājuma piešķiršanu.

Ja darbinieks algas samazinājumam nepiekrīt, tad darba devējam būtu tiesības viņu atlaist, jo būtībā šodienas apstākļos algas samazinājums parasti ir rīcība, lai izvairītos no darbinieku skaita samazināšanas. Tātad arī gadījumā, ja darbinieks nepiekrīt darba algas samazinājumam, šis pats darba līguma uzteikuma pamats - darbinieku skaita samazināšana - būs piemērots iemesls darba attiecību izbeigšanai (protams, pieņemot, ka darba devēja vēlmēs samazināt algu pamatā ir objektīvi apstākļi, piemēram, zaudējumi). Juridiskais iemesls arī būs darbinieku skaita samazināšana (Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkts), nevis tas, ka darbinieks ir atteicies parakstīt darba līguma grozījumus par darba algas samazināšanu.

## "Darba devējs parasti uzsaka brīdī, kad samazinājusies uzņēmuma peļņa, radušies zaudējumi vai arī uzņēmumā notiek organizatoriskas pārmaiņas, darba pienākumu pārdale, kā dēļ vairs nav nepieciešams esošais darbinieku apjoms."

Ja darba devējs un darbinieks vienojas, ka darba algas samazinājums iestājas nekavējoties, nevis ar nākamo mēnesi, tad šāda vienošanās faktiski nozīmē darbinieka stāvokļa pasliktinājumu. Likums paredz tiesības darbiniekam saņemt algu mēneša vidējās izpeļņas apmērā vēl vienu mēnesi, tātad darba devējam ir pienākums to maksāt (Darba likuma 98. panta otrā daļa). Bez tam Darba likuma 6. panta 1. daļa nosaka, ka šī norma (t.i., darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība) ir jāievēro pat tad, ja darbinieks ir parakstījis šādu vienošanos. Jāatceras, ka darbinieks likuma izpratnē ir vājākā puse darba tiesiskajās attiecībās, tādēļ likums it kā pieļauj, ka darbinieks var šādas situācijas nepārzināt.

Saskaņā ar Darba likuma 11. pantu darba devējam ir pienākums laikus konsultēties ar darbinieku pārstāvjiem (darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem un arodbiedrību), pirms tiek pieņemti nozīmīgi lēmumi saistībā ar darba samaksu, nodarbinātību uzņēmumā u.tml. Tātad ar darbinieku pārstāvjiem būs jākonsultējas gadījumos, ja darbinieku skaits tiks samazināts būtiski (pat ja tā nebūs kolektīvā atlaišana Darba likuma izpratnē) vai darba algas samazinājums skars lielu daļu darbinieku.

Konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem gan būs jāveic tikai tad, ja šādi pārstāvji uzņēmumā tiešām ir.

## Kad un kā jāveic konsultācijas

Darba likums nosaka, ka konsultācijas vajadzīgas tad, ja darba devēja lēmumi var nozīmīgi ietekmēt ievērojamu daļu darbinieku. Piemēram, ja algas samazinājums 20 cilvēku kolektīvā attiektos uz diviem, trim darbiniekiem, tad šādas konsultācijas, visticamāk, nebūtu nepieciešamas.

Kā notiek konsultēšanās? Ideālā variantā būtu tā, ka darba devējs iesniedz oficiālu vēstuli darbinieku pilnvarotajiem pārstāvjiem vai arodbiedrības organizācijai, kurā rakstveidā izklāstīti iemesli, kas ir pārmaiņu vai ieceru pamatā. Pēc tam jānotiek konsultācijām, kurās būtu vēlams piedalīties uzņēmuma vadības pārstāvim, kurš ir tiesīgs pieņemt lēmumus (konsultācijām jānotiek atbilstošā veidā un apjomā). Noteikti ir jāseko, lai arī no arodbiedrības vai darbinieku pārstāvju puses konsultācijās piedalītos tās personas, kuras ir tiesīgas pārstāvēt attiecīgo arodbiedrību vai kam ir darbinieku pārstāvju pilnvaras. Konsultāciju ilgums un saturs lielā mērā būs atkarīgs no tā, cik aktīvi ir arodbiedrības vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, iesniedzot darba devējam priekšlikumus un jautājumus.

**"Tomēr abām pusēm, cik vien tas saprātīgi ir iespējams, būtu jādara viss, lai kādu kopsaucēju tomēr atrastu."**

Konsultēšanos Darba likums definē kā viedokļu apmaiņu un dialogu ar mērķi panākt vienošanos. Lai panāktu šo vienošanos ar darbinieku pārstāvjiem, darba devējs sniedz argumentus un aprēķinus, kāpēc nepieciešams, piemēram, algu samazinājums. Ja arodbiedrība vai darbinieku pārstāvji tam nepiekrīt, darba devējs tik un tā ir tiesīgs īstenot iecerēto. Taču sapulcē uz katru darbinieku pārstāvja vai arodbiedrības jautājumu ir jāsniedz pamatotas atbildes un pasākuma norisi vēlams protokolēt. Darba likums nosaka vien to, ka šādām konsultācijām ir jābūt, bet likuma izpratnē darba devējam un darbinieku pārstāvjiem nav pienākuma vienoties par kaut kādu abām pusēm pieņemamu risinājumu. Tomēr abām pusēm, cik vien tas saprātīgi ir iespējams, būtu jādara viss, lai kādu kopsaucēju tomēr atrastu.

Ja darba devējs konsultācijas nav veicis, bet darbinieki algas samazinājumam ir piekrituši, darba devējam diez vai varētu rasties kādas jūtamas nepatīkšanas, kaut arī tā būtu darbinieku pārstāvju tiesību neievērošana. Droši vien Valsts darba inspekcija šādā situācijā darba devēju varētu saukt pie administratīvās atbildības, taču vienošanos par algas samazinājumu ar darbiniekiem tas neatceļ.

Taču, ja konsultēšanās nav notikusi, darbinieks varētu celt prasību tiesā, lai saņemtu kādu papildu atlīdzību par to laiku, kad it kā vajadzēja notikt darba devēja un darbinieku pārstāvju konsultācijām un darbiniekam vēl tādējādi vajadzētu strādāt.

Vai šādu konsultāciju neesamība varētu kalpot par pamatu darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu un/vai darbinieka atjaunošanai darbā? Maz ticams. Svarīgākais apstāklis būs tas, kādēļ darbs ir uzteikts. Ja tiešām tam bija pamatots iemesls, tad ar konsultāciju neveikšanu, šķiet, būs par maz, lai darba devēja uzteikumu atzītu par spēkā neesošu.