

Ar maksimālu cieņu pret darbiniekiem



Eva Berlaus,
zvērinātu advokātu biroja *Sorainen*
vadošā partnere Latvijā

Vismaz man viena no ļoti svarīgām mācībām pagājušās krizes laikā ir, ka mūsu valstī, kur labus darbiniekus var būt ļoti sarežģiti atrast, jo iedzīvotāju skaita ziņā neesam bagāti, jebkādu sarežģījumu gadījumā pret darbiniekiem jāizturas ar maksimālu cieņu un maksimāli par viņiem rūpējoties. Darbinieki ļoti labi saprot, ka brižiem uzņēmuma vadītājiem ir jāpieņem smagi lēmumi, taču tajā pašā laikā viņi nesapratis un atcerēsies, ja darba devējs par viņiem nav cīnījies. Ja vadība darīs visu saprātīgi iespējamo, lai darbiniekus aizsargātu, pat ja viņi galu galā kādā brīdi būs jāatlaiž, pēc krizes tie paši cilvēki, visdrizāk, būs gatavi atgriezties darbā, un tādā uzņēmumā normālu darbību būs iespējams atjaunot daudz ātrāk. Tā, piemēram, darba devējam, kurš *Covid-19* dēļ nonācis sarežģītā finansiālā situācijā, manuprāt, vispirms jāapsver iespējas jebkā pārorientēt uzņēmuma darbību un tomēr ienākumus atjaunot vai kaut mazliet palielināt (un darbinieki noteikti šādā gadījumā būs gatavi strādāt pat vairāk!), kā arī iespēja samazināt visus ar darbinieku atlīdzību nesaistītos izdevumus, tai skaitā atliekot mazāk svarīgas un ne tik steidzamas investīcijas, vienojoties ar aizdevējiem par kredita brīvdienām un ar piegādātājiem par garākiem maksas termiņiem, un citādi visiem iespējamiem veidiem optimizējot uzņēmuma naudas plūsmu. Noteikti jāapsver iespēja izmantot arī *Altum* piedāvātos instrumentus. Ja tiešām ar to nav lidzēts un ir jāsamazina arī ar

darbiniekiem saistītie izdevumi, tad jāsaprot, ka šādos apstākļos viņiem un viņu ģimenēm, visdrizāk, svarīgākais ir saņemt regulārus, kaut arī mazākus ienākumus. Līdz ar to varbūt jāapsver vienošanās par jebkuru papildu piemaksu un bonusu atcelšanu vai atlikšanu vai vienošanos ar darbiniekiem par vienādu algas samazinājumu visiem. Varbūt ar darbiniekiem uz kādu brīdi ir iespējams vienoties par bezalgas atvālinājumu? Ja atklāta sarunā ar darbiniekiem par to izdodas vienoties, tas noteikti radis uzņēmumā daudz labāku noskoņojumu, nekā klusa dažu darbinieku atlaišana. No šāda viedokļa raugoties, manuprāt, nepieciešamības gadījumā arī dīkstāves pabalsta izmantošana pašreiz ir gana labs risinājums, jo darba devējs tādējādi samazina gana daudz izdevumu un tajā pašā laikā arī pietur attiecīgos darbiniekus. Ja uzņēmumā kāds darbs vēl notiek, varbūt var apsvērt darbiniekus laist dīkstāvē uz maiņām? Pašreiz dīkstāves pabalstu piešķir uz diviem mēnešiem, taču, visdrizāk, ja tiks pagarināts ārkārtas stāvoklis, tiks pagarināts arī dīkstāves pabalstu izmaksas periods. Jāatceras, ka papildu dīkstāves pabalstam darba devējs

drikst labprātīgi izmaksāt darbiniekiem papildu atlīdzību.

Ja tik tiešām jāizvēlas daļa darbinieku, kam piemērot dīkstāvi, bet daļu - atlaist, vispirms izvēli noteiks Darba likuma noteikumi, kas nosaka, ka priekšrocība saglabāt darbu ir darbiniekiem ar lielāku stāžu uzņēmumā, kā arī virknei sociāli mazāk aizsargātu darbinieku. Kad Darba likuma noteikumi ir ņemti vērā, no uzņēmuma vadības viedokļa pēc iespējas ilgi būtu jācenšas pieturēt vērtīgākos uzņēmuma darbiniekus, piemēram, ar labākajiem darba rezultātiem, tajā pašā laikā cenšoties panākt maksimāli vienlidzīgu lēmumu. Protams, ja darbinieka vidējā alga ir stipri lielāka nekā pieejamais dīkstāves pabalsts un darba devējs papildu tam neko izmaksāt nevar, no darbinieka viedokļa var būt izdevīgāk saņemt bezdarba pabalstu. Šādā gadījumā, manuprāt, vislabāk pirms lēmuma pieņemšanas situāciju ar darbiniekiem izrunāt un uzsklausīt viņu viedokli. To noteikti novērtēs.

Manuprāt, šādos apstākļos viens no svarīgākajiem aspektiem ir skaidra un atklāta komunikācija ar darbiniekiem. Darbinieki noteikti novērtēs arī jebkuru radošu situācijas risinājumu, piemēram, pašreiz vairāki lieli uzņēmumi, kuriem tieši krizes laikā ir palielinājis apgrozījums, meklē papildu darbiniekus. Varbūt vienoties, ka daļa darbinieku uz laiku tiek "iznomāti" šādam uzņēmumam? Man ļoti patika arī piemērs, ja nemaldos, no kādas skandināvu aviosabiedrības, kur dīkstāvē esošie uzņēmuma darbinieki ir nolēmuši kolektīvi strādāt par brīvprātīgajiem slimnicā.