

KOMENTĀRS

IZMAKSAS, UZSAKOT DARBA LĪGUMU

2018. gada februārī publicēts *Deloitte* pētījums, kurā analizēta 35 EMEA reģiona (Eiropas, Tuvo Austrumu un Āfrikas) valstu situācija attiecībā uz izmaksām, ar kādām darba devējam jāsaskaras, uzsakot darba līgumu.

Visās pētītajās valstīs izvērtēti trīs dažādi uzteikuma gadījumi (ar dažādu algu, darba stāžu uzņēmumā un vecumu), un, pamatojoties uz tiem, aprēķinātas potenciālās izmaksas. Pētījumā apskatītas izmaksas, ar ko darba devējam jāērķinās saistībā ar paziņošanu par apstākļiem, kuri ir uzteikuma pamatā, atlaišanas pabalstu, kā arī citiem juridiskajiem izdevumiem un sociālajām garantijām.

Interesanti, ka dažādās valstīs aprēķina bāze ir dažāda. Teiksim, ja darbiniekam ir fiksēta alga, mainīgā algas daļa un gada bonusi, dažās valstīs, piemēram, Luksemburgā, Portugālē, Rumānijā, kompensācijas apjomu aprēķina, pamatojoties tikai uz fiksēto daļu. Savukārt Latvijā darbiniekam pienākas tikai atlaišanas pabalsts, kas tiek aprēķināts, balstoties uz vidējo izpeļņu.

Latvijā darba devēja izmaksas, salīdzinot ar citām apskatītajām valstīm, ir samērā nelielas. Latvija ieņem 27. vietu





**MĀRIS
LIGUTS,**
ZAB *Deloitte*
Legal vadītājs
Latvijā



**IVITA
SAMLAJA,**
ZAB *Deloitte*
Legal zvērināta
advokāte



**SANTA
DZENĪTE,**
ZAB *Deloitte*
Legal juriste

starp 35 EMEA reģiona valstīm – zemākas tās ir Lielbritānijā, Šveicē un Īrijā.

Latvijā, tāpat kā dažās citās EMEA valstīs, darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu bez objektīva un/vai ekonomiska iemesla. Prakse liecina, ka šādos gadījumos darba devējs un darbinieks panāk abpusēju vienošanos. Lielākajā daļā valstu – 30 no 35 pētītajām – normatīvais regulējums ļauj atbrīvot darbinieku bez objektīva un/vai ekonomiska iemesla, vienīgi tas darba devējam izmaksā ievērojami vairāk.

Darba likums paredz vairākus gadījumus, kuros darba devējs Latvijā ir tiesīgs uzteikt līgumu, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu pasākumu veikšanu uzņēmumā. Tāpat līgumu drīkst uzteikt, ja cilvēks nepiekrīt turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem līguma grozījumiem.

Darba devējam Latvijā ir arī ļoti ierobežotas iespējas uzteikt darba līgumu ar grūtnieci vai sievieti pēcdzemdību periodā, personu ar invaliditāti un cilvēku darbnespējas vai atvaļinājuma laikā. Savukārt darba ņēmējam ir ļoti plašas iespējas apstrīdēt uzteikumu un aizstāvēt savas tiesības Valsts darba inspekcijā un tiesā.

Darbinieku arodbiedrība vai koplīgums var noteikt zināmas korekcijas atbrīvošanas izmaksās un termiņos, kas šajā pētījumā nav aplūkots. Tāpat tajā nav ticis ņemts vērā arī apstākļi, ka nereti darba devējs, vēloties iespējami ātri izbeigt darba tiesiskās attiecības, samaksā lielāku kompensāciju, nekā paredzēts likumā.

LATVIJĀ DARBA DEVĒJA IZMAKSAS, KAS SAISTĪTAS AR DARBA LĪGUMA UZTEIKUMU, IR SAMĒRĀ NELIELAS. LATVIJA IEŅEM 27. VIETU STARP 35 EMEA REĢIONA VALSTĪM – ZEMĀKAS TĀS IR LIELBRITĀNIJĀ, ŠVEICĒ UN ĪRIJĀ

DARBA LIKUMS PRAKSĒ

Komentē
IVITA SAMLAJA,
ZAB *Deloitte Legal*
zvērināta advokāte,
un SANTA DZENĪTE,
ZAB *Deloitte*
Legal juriste.

Lai gan Latvijā nav tiesību uzteikt darba līgumu bez objektīva un/vai ekonomiska iemesla, tomēr nereti tā notiek. Ja cilvēks atsakās pārtraukt līgumu, pret viņu tiek izmantots bosings, viņa amats tiek likvidēts utt. Vai tomēr nav tā, ka Darba likums nosaka vienu, bet prakse rāda ko citu?

Darba likums paredz iespēju uzteikt darba līgumu, arī pamatojoties uz darbinieku skaita samazināšanu. Ja darba devējs spēj pamatot amata likvidēšanu ar iemesliem, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, un pierādīt to ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu pasākumu veikšanu uzņēmumā, tad viņš ir tiesīgs uzteikt līgumu arī neatkarīgi no cilvēka uzvedības un spējām.

Cits aspekts – ja cilvēks nepiekrīt turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši piedāvātajiem līguma grozījumiem, darba devējam ir tiesības uzteikt līgumu. Tas nereti netiek izmantots, lai tiktu vaļā no nevēlama darbinieka, viņu pazeminot amatā, noņemot atalgojumu utt.?

Nereti Darba likuma 98. pants tiek interpretēts kļūdaini, uzskatot, ka

nepiekrīšana piedāvātajiem darba līguma grozījumiem var būt par pamatu līguma uzteikumam. Tam ir jābūt pamatotam ar kādu no Darba likuma 101. panta pirmajā daļā paredzētajiem apstākļiem. Darba līgums ir divpusēja vienošanās starp darbinieku un darba devēju, un nav pieļaujams, ka darba devējs vienpusēji izdara grozījumus līgumā vai uzteic to, ja darbinieks šiem grozījumiem nepiekrīt.

Jau vairākus gadus notiek diskusijas par izmaiņām Darba likumā, kas paredz darba devēja tiesības atlaist cilvēku ar invaliditāti. Vai nav tā, ka šis punkts ir veicinājis to, ka šādus cilvēkus nevēlas pieņemt darbā?

Darba devējam ir tiesības uzteikt līgumu cilvēkam ar invaliditāti tikai gadījumos, kas atkarīgi no darbinieka kompetences vai spējas izpildīt attiecīgos amata uzdevumus un no viņa uzvedības. Darba devējam nav tiesību to darīt, ja tiek veikta darbinieku skaita samazināšana. Tieši šis ierobežojums praksē rada visvairāk grūtību, kas motivē izvēlēties cilvēku bez invaliditātes. Diemžēl realitātē ir diezgan daudz gadījumu, kad cilvēki ar invaliditāti Darba likumu izmanto negodprātīgi. ❏