

# No Baltijas valstīm Latvijā darbinieku atlaišana izmaksā vislētāk

Zvērinātu advokātu birojs (ZAB) *Deloitte Legal* Latvijā kopā ar starptautiskā *Deloitte Legal* tīkla partneriem ir veicis salīdzinošu pētījumu par darbinieku atlaišanas procedūru Eiropā<sup>1</sup>, raugoties no darba devēja viedokļa, un ir apkopojis apjomīgus rezultātus, kas ir pieejami arī jebkurai interesentam. Šī pētījuma ietvaros tika analizēta darbinieku atlaišanas procedūra, kā arī salīdzinātas darba devēja izmaksas, kas saistītas ar darbinieku atlaišanu, kopumā 31 valstī: Austrijā, Azerbaidžānā, Beļģijā, Bulgārijā, Horvātijā, Čehijā, Dānijā, Igaunijā, Somijā, Francijā, Vācijā, Grieķijā, Ungārijā, Īrijā, Itālijā, Latvijā, Lietuvā, Luksemburgā, Maltā, Norvēģijā, Polijā, Portugālē, Rumānijā, Krievijā, Slovākijā, Slovēnijā, Spānijā, Zviedrijā, Šveicē, Nīderlandē un Apvienotajā Karalistē. Šajā rakstā ZAB *Deloitte Legal* galvenie pētījuma rezultātā izdarītie secinājumi.

Kopumā pētījums apstiprina to, ka Eiropā darbaņēmējs darba tiesiskajās attiecībās ir ievērojami aizsargātāka puse, par ko liecina ne vien detalizētais tiesiskais regulējums, kas nosaka darba devēju detalizētu rīcību, bet arī tiesu prakse attiecīgajās valstīs. Pretēji, piemēram, ASV praksei, Eiropā darba tiesisko attiecību izbeigšana lielākoties ir stingri regulēta un reti kad ir pieļaujams izbeigt darba tiesiskās attiecības, nepastāvot objektīvam pamatam. Tāpat arī uzteikuma paskaidrojumam lielākajā daļā Eiropas valstu ir jābūt pamatotam vai vismaz izsniegtam pēc darbaņēmēja pieprasījuma.

Ir jāatzīst, ka pētīto valstu vidū Latvija ir viena no tām, kurās darba devējs nevar izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku bez pamatota iemesla esamības, proti, Latvijā darba devējs var atlaist darbinieku tikai Darba likuma 101. pantā minētajos gadījumos, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. „Šāda pieeja nav konstatējama citās valstīs, piemēram, Beļģijas, Somijas, Šveices, Apvienotās Karalistes, Dānijas un Luksemburgas normatīvajos aktos atšķirībā Latvijā darbinieku var atlaist arī bez pamatota iemesla.

Pētījumā var konstatēt arī ievērojamu valsts tiesas kompetences atšķirību lietās, kur tiek vērtēts darbinieku uzteikums. Piemēram, Latvijā saskaņā ar Darba likuma 124. pantu tiesa var atzīt darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu, atjaunojot darbinieku iepriekšējā darbā, ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ja ir pārkāpta noteikta darba līguma uzteikšanas kārtība. Taču tādās valstīs kā Beļģija, Somija, Šveice un Apvienotā Karaliste tiesa nevar nedz mainīt darba devēja uzteikumu, nedz atjaunot darbinieku iepriekšējā darbā, un tiesas kompetencē ir tikai kompensācijas apmēra noteikšana prettiesiskas atlaišanas gadījumā.

Ne tikai darbinieku atlaišanas kārtība, bet pētītajās valstīs ievērojami atšķiras arī atlaišanas izmaksas, proti, izmaksas, kas rodas darba devējam uzteikuma izteikšanas gadījumā – atlaišanas pabalsti, kompensācijas u.c. Kopumā var konstatēt, ka Rietumeiropas valstīs saskaras ar ievērojami augstākām atlaišanas izmaksām, salīdzinot ar Centrāleiropas valstīm. Ar vislielākajām darbinieku atlaišanas izmaksām saskaras darba devēji no Itālijas, Zviedrijas, Beļģijas, Luksemburgas un Grieķijas. Latvijā savukārt ar atlaišanu saistītās izmaksas ir salīdzinoši zemas, un no Baltijas valstīm Latvijā atlaišana ir vislētākā, bet Lietuvā – visdārgākā. Vislielāko ar darbinieku atlaišanu saistīto izmaksu pieaugumu izraisa prettiesiskas atlaišanas kompensācijas, kas pienākas darbiniekam, ja atlaišana notiek bez iemesla. Piemēram, Īrijā, ja darbinieks tiek atlaists bez objektīva iemesla esamības, atlaišanas izmaksas būs 10 reizes lielākas nekā gadījumā, kad darbinieks tiek atlaists, to pamatojot ar objektīvu iemeslu. Latvijā

1 Pētījums pieejams: <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nl/Documents/legal/deloitte-nl-legal-international-dismissal-survey.PDF>



**Ilze Znotiņa,**  
zvērīnāta advokāte,  
ZAB Deloitte Legal partnere



**Kristīne Markus,**  
ZAB Deloitte Legal juriste



**Aleksandra Bazarova,**  
ZAB Deloitte Legal juriste

šāda situācija nav iespējama, jo Darba likums neparedz darba devēja tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības, nepastāvot objektīvam iemeslam, bet tajā pašā laikā samaksājot darbiniekam noteikta apmēra kompensāciju.

Jānorāda, ka nodarbinātības ilgums ir viens no būtiskākajiem faktoriem, kas nosaka atlaišanas izmaksas apmēru visās pētījuma valstīs, tostarp arī Latvijā. Saskaņā ar Darba likuma 112. pantu gadījumos, kad darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu, uzsakot darba līgumu, pabalsta apmērs ir atkarīgs no darbinieka nodarbinātības ilguma pie attiecīgā darba devēja. Atlaišanas pabalsta apmērs Latvijā svārstās no viena mēneša vidējās izpeļņas apmēra, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus, līdz četrus mēnešu vidējās izpeļņas apmēram, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts vairāk nekā 20 gadus. Salīdzinājumā ar citām valstīm, kas piedalījās pētījumā, atlaišanas pabalsta apmērs Latvijā ir relatīvi zems. Salīdzinošā situācijā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bija nodarbināts 10 gadus, darbinieka atlaišanas pabalsta apmērs Grieķijā un arī Īrijā būtu sešu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, Lietuvā – piecu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, bet Latvijā – tikai 2–3 mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.

Pētījumā tika arī secināts, ka pastāv noteiktas darbinieku grupas, uz kurām ir piemērojama īpaša aizsardzība, – personas ar invaliditāti, grūtnieces un sievietes, kuras atrodas pēcdzemdību periodā. Pētījuma ietvaros tika salīdzināts arī tiesiskais regulējums par izpilddirektora (pielīdzinātu valdes locekļa funkciju veikšanai) atlaišanu. Attiecīgo valstu darba tiesiskās attiecības Darba likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, noteiktā darbinieku atlaišanas kārtība neattiecas uz izpilddirektoriem kā uz valdes locekļiem 60% no pētījumā izvērtētajām valstīm. Šajās valstīs puses var brīvi vienoties par atlaišanas noteikumiem, un, lai atbrīvotu izpilddirektoru no amata, īpašs iemesls nav nepieciešams. Šāds regulējums pastāv, piemēram, Bulgārijā, Horvātijā, kā arī Latvijā. Proti, Latvijā, ja ir noslēgts

darba līgums par valdes locekļa pienākumu izpildi, valdes locekļa atsaukšanai no amata piemērojams Komerclikuma 224. pants, nevis vispārīgās Darba likuma normas. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts ir atzinis, ka darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatceļ Komerclikuma normu kā speciālu tiesību normu piemērošanu attiecībā uz valdes locekļu atsaukšanu.<sup>2</sup> Šāda situācija ir izveidojusies tāpēc, ka valdes locekļa darbībai ir izteikts uzticības raksturs. Valdes loceklim, kurš ir atbrīvots no amata saskaņā ar Komerclikumu, nav arī paredzētas tiesības prasīt atjaunošanu amatā tiesas ceļā, jo tiesa nevar iejaukties izpildinstitūcijas, par kādu atzīstama valde, izveidošanas jautājumu risināšanā.<sup>3</sup> Šāds regulējums pamatots ar nepieciešamību samazināt līdz minimumam laika posmu, kurā uzticību zaudējušais valdes loceklis vēl būtu tiesīgs pārstāvēt sabiedrību „uz āru”, tas ir, attiecībās ar trešajām personām, kā arī samazināt iespējamo zaudējumu risku. Jāatzīst, ka ne visās pētījumā apskatītajās valstīs ir līdzīga pieeja. Piemēram, Dānijā, ja tiek atlaists izpilddirektors, uzteikuma termiņš ilgst no 6–12 mēnešiem, kas ir pat noteikts garāks nekā gadījumā, ja notiek cita darbinieka atlaišana.

Pētījums apkopo katras valsts būtiskāko darba tiesisko attiecību izbeigšanas regulējumu no darba devēja puses. Apskatot citu valstu pieredzi un regulējumu darbinieku atlaišanas lietās, secināms, ka, par spīti salīdzinoši zemajām atlaišanas izmaksām Latvijā, darba tiesisko attiecību izbeigšanas tiesiskais regulējums tomēr ir ļoti ierobežojošs un pieļauj relatīvi mazu pušu tiesisko brīvību, tādējādi arī ietekmējot biznesa apgrozības ātrumu Latvijā. Pretēji citu valstu regulējumam, darba devējam Latvijā ir liegta tiesības izšķirties par nekavējošu darba līguma uzteikumu darbiniekam, kas nav valdes loceklis, nekonstatējot Darba likumā uzskaitītos apstākļus, bet šādu atlaišanu attiecīgi kompensējot ar, iespējams, par atlaišanas pabalstu lielāku summu, lai gan, pastāvot noteiktiem apstākļiem, šādi darba devējs daudz efektīvāk varētu aizsargāt savas kā komersanta tiesības un tiesiskās intereses.

- 2 Šāds secinājums atbilst judikatūrai, kas izveidojusies ar Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2005. gada 19. oktobra spriedumu lietā SKC–653, 2007. gada 5. decembra spriedumu lietā SKC–805, 2007. gada 11. aprīļa spriedumu lietā SKC–239, 2008. gada 26. novembra spriedumu lietā SKC–437 un ir ietverta 2010./2011. gada Tiesu prakses apkopojumā par individuālajiem darba strīdiem.
- 3 Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 5. decembra spriedums lietā SKC–805/2007.

## JURIDISKS PĒTĪJUMS

Materiāls tapis sadarbībā ar

Deloitte Legal