

DARBA ALGAS UN SLODZES SAMAZINĀŠANA



IVETA CEPLE,

ZAB "Ellex Kļaviņš" vecākā eksperte, zvērināta advokāte

Gan darba devējs, gan darbinieks var nokļūt situācijā, kad ir vēlama vai nepieciešama darba slodzes samazināšana. Darba devējs var arī piedāvāt darbiniekam samazināt tikai darba algu, nemainot darba slodzi. Kas jāņem vērā šādos gadījumos un kā pareizi noformēt darba slodzes un darba algas samazināšanu? Kādām darbinieku kategorijām pienākas vai ir obligāti nosakāms īsāks darba laiks un attiecīgi samazināma slodze?

Parasti darba slodzes samazināšana nozīmē pāreju no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku. Nepilns darba laiks ir tāds, kas ir īsāks par normālo dienas darba laiku (8 stundas dienā) vai nedēļas darba laiku (40 stundas nedēļā). Tomēr jāatceras, ka atbilstoši Darba likumam (DL) ir noteiktas darbinieku kategorijas, kuriem normālais darba laiks jau ir saīsināts.

Piemēram, ja darbs ir saistīts ar īpašu risku un darbinieks šajā darbā ir nodarbināts ne mazāk kā 50% no normālā dienas vai nedēļas darba laika, normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt 7 stundas dienā un 35 stundas nedēļā. To sauc par normālo saīsināto darba laiku. Ministru kabinets (MK) ir tiesīgs noteikt normālo saīsināto darba laiku arī vēl citām darbinieku kategorijām.

KAM OBLIGĀTS NEPILNS DARBA LAIKS?

Darba devējs darbiniekus, kuri veic tādu darbu, kas saistīts ar īpašu risku, un kuriem nosakāms normālais saīsinātais darba laiks, apzina darba vides risku novērtēšanas laikā atbilstoši Darba aizsardzības likuma prasībām. Īpašs risks šī likuma 1. panta 19. punktā definēts kā darba vides risks, kas saistīts ar tādu paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai tādu paaugstinātu risku nodarbinātā drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai līdz pieļaujamam līmenim samazināt ar citiem darba aizsardzības pasākumiem, kā vien saīsinot darba laiku, kurā nodarbinātais pakļauts šim riskam. Noteikt, vai darbinieks ir pakļauts

īpašam riskam, palīdz MK noteikumos Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" norādītie veselībai kaitīgie darba vides faktori (piemēram, psihoemocionāla pārslodze), kā arī darbi, kuros darbiniekiem ir īpaši apstākļi (piemēram, darbs augstumā).

Jāņem vērā, ka DL paredzētas arī darbinieku kategorijas, kurām saīsināms darba laiks, bet tikai, ja viņiem jau nav noteikts normālais saīsinātais darba laiks, piemēram, atbilstoši DL 138. pantam nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks ir saīsināms par vienu stundu. Par nakts darbinieku atzīstami darbinieki, kuri parasti veic nakts darbu (pieaugušajiem tās ir vismaz 2 stundas laikā no 22.00 līdz 6.00) saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz 50 dienas kalendārā gadā.

Tāpat saskaņā ar DL 134. pantu darba devējam ir pienākums noteikt nepilnu darba laiku, ja to pieprasa sekojošas darbinieku kategorijas: grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, kā arī darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam. Šādā gadījumā nepilnu darba laiku var noteikt uz laiku, kamēr pastāv minētie apstākļi (pēcdzemdību periods līdz 1 gadam utt.). Jāveic arī atbilstoši grozījumi darba līgumā.

Ja uzņēmumā pastāv šāda iespēja, tad darba devējs arī pēc jebkura cita darbinieka pieprasījuma var pārcelt darbinieku no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku. Jāatceras, ka uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi

paši noteikumi, kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku. Tajā skaitā noteikumi par bonusiem, atvaļinājumiem u. tml. Piemēram, atbilstoši DL 149. pantam arī darbiniekam, kuram piešķirts nepilns darba laiks, jāpiešķir četru nedēļu ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, bet, protams, atšķirsies izmaksājamā aprēķinātā vidējā izpeļņa.

PĀREJA UZ NEPILNU DARBA LAIKU

Pastāv divas iespējas, kā tiek veikta pāreja no normāla darba laika uz nepilnu darba laiku:

- darbinieks un darba devējs vienojas saskaņā ar DL 97. panta noteikumiem;
- darba devējs piedāvā šādu pāreju, tas ir, veikt grozījumus darba līgumā, atbilstoši DL 98. panta noteikumiem, un darbinieks pieņem šo piedāvājumu.

Tātad gan darba devējs, gan darbinieks viens otram var piedāvāt vienoties par grozījumiem nolīgtajā darba laikā. Parasti darba laika saīsināšana (nepilna darba laika noteikšana) nozīmē, ka tiek samazināti arī veicamie darba pienākumi vai to apjoms un arī darba samaksa. Attiecīgi jāizvērtē, vai nepieciešami grozījumi arī konkrētā darbinieka amata aprakstā. Ja vienošanās tiek panākta, darba līgumā tiek veikti grozījumi, pusēm vienojoties, un atbilstoši DL 97. panta noteikumiem darbinieks un darba devējs paraksta attiecīgos grozījumus darba līgumā.

Jāatzīmē, ka puses DL 97. panta kārtībā var vienoties arī tikai par darba algas samazināšanu, nesamazinot darba pienākumus vai to apjomu (darba slodzi).

Ja puses DL 97. panta kārtībā ir vienojušās veikt grozījumus darba līgumā, saīsinot nolīgto darba laiku un attiecīgi samazinot darba algu, par šādām izmaiņām darbinieks nav jābrīdina mēnesi iepriekš un saskaņā ar DL darba devējam nevajag darbiniekam vēl kādu laiku saglabāt iepriekšējo darba algu. Puses var vienoties par konkrētu datumu (piemēram,

sekojošā mēneša pirmo datumu vai arī no datuma, kad abas puses paraksta grozījumus), no kura šādas izmaiņas stājas spēkā. Arī Senāts 2011. gada 22. jūnija spriedumā SKC-849/2011 atzinis, ka DL 97. panta kārtībā izdarīti grozījumi darba līgumā ir pušu brīvas gribas izpausmes akts un, kā jebkurš civiltiesisks darījums, stājas spēkā līdzēju norunātajā laikā.

JA NEIZDODAS VIENOTIES

Ja šādu vienošanos piedāvā darba devējs, darbiniekam ir tiesības no tās atteikties. Darbinieka atteikšanās pāriet uz nepilnu darba laiku pati par sevi nevar būt pamats darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai. Tomēr darba devējs joprojām ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja tas ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Visbiežāk pastāv DL 101. panta 1. daļas 9. punktā minētie apstākļi, kas darba devējam ļauj veikt darbinieku skaita samazināšanu. Šādā gadījumā darba devējs var uzteikt darba līgumu, piemērojot DL 98. panta 1. daļu, kurā teikts, ka darba devējam saskaņā ar šā likuma 101. panta 1. daļas noteikumiem ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekrītīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

Praksē piemērojot DL 98. pantu un 101. panta 1. daļas 9. punktu, darba devējs sagatavo un iesniedz darbiniekam uzteikumu, kurā:

- norāda, ka darbinieka darba līgums tiek uzteikts atbilstoši DL 101. panta 1. daļas 9. punktam. Tā kā DL 98. pants nav patstāvīgs darba līguma uzteikuma pamats, tad uzteikumā obligāti jābūt atsaucei uz 101. panta 1. daļas 9. punktu (ja tiek veikta darbinieku skaita samazināšana);



Darbinieka atteikšanās pāriet uz nepilnu darba laiku pati par sevi nevar būt pamats darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.

5157

darbinieki atbrīvoti no darba saistībā ar Covid-19 izraisīto krīzi.

Avots: Nva.gov.lv, jūlijs

- norāda uzteikuma pamatojumu, piemēram, valdes lēmumu, kurā konstatēta darba devēja finansiālās situācijas pasliktināšanās vai nolemts veikt iekšēju restrukturizāciju ar mērķi stabilizēt sabiedrības stāvokli vai tamlīdzīgu (konkrēti norādītu) saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu uzņēmumā, kā rezultātā tiek veikti grozījumi štatū sarakstā, likvidējot amata pozīciju ar normālo pilna laika darba laiku un izveidojot amata pozīciju ar nepilnu darba laiku un atbilstošu (samazinātu) darba algu;
- jāievēro darbinieku skaita samazināšanai piemērojamie noteikumi, tajā skaitā viena mēneša uzteikuma termiņš, izņemot, ja darba līgumā vai darba koplīgumā ir noteikts garāks termiņš. Tātad uzteikumā jānorāda darbinieka pēdējā darba diena, ja vien viņš uzteikuma termiņa laikā nepiekrītis turpināt darbu atbilstoši piedāvātajiem darba līguma grozījumiem (tas ir, neiesniegs darba devējam parakstītus grozījumus);
- darbiniekam jāpiedāvā turpināt darbu ar samazinātu darba laiku, darba pienākumiem/apjomu un darba algu;
- uzteikuma pielikumā jāpievieno darba līguma grozījumu projekts, lūdzot darbiniekam parakstīt grozījumus un līdz uzteikuma termiņa beigām iesniegt darba devējam, ja darbinieks piekrīt piedāvātajiem darba līguma grozījumiem;
- jānorāda, ka darba tiesiskās attiecības ar darba devēju tiks izbeigtas, ja darbinieks līdz minētajam termiņam neiesniegs darba devējam parakstītus grozījumus darba līgumā.

DARBĪBAS PIRMS UZTEIKUMA

Ja darba devējs vēlas atkāpties no konkurences ierobežojuma (ja tāds ir nolīgts), tad

arī tas jānorāda uzteikumā. Tāpat vēlams minēt, ka darbiniekam pēdējā darba dienā tiks izmaksātas viņam pienākošās naudas summas, ieskaitot atlaišanas pabalstu atbilstoši DL 112. panta noteikumiem.

Pirms uzteikuma izsniegšanas darbiniekam, darba devējam jālūdz darbiniekam sniegt informāciju, vai viņš ir arodbiedrības biedrs ilgāk nekā sešus mēnešus. Vēlams šo informāciju pieprasīt sniegt rakstveidā, piemēram, sagatavot rakstisku formu, kuru lūgt darbiniekam aizpildīt. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs ilgāk nekā sešus mēnešus, darba devējam pirms uzteikuma izsniegšanas jāsaņem arodbiedrības piekrišana.

Ja ir vairāki darbinieki, kuri veic vienādu vai līdzīgu darbu, un tikai vienam no viņiem (vienai amata pozīcijai) tiek samazināts darba laiks, tad darba devējam jāveic priekšrocību izvērtēšana atbilstoši DL 108. pantam. Darba devējam arī jāizvērtē, vai ir iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Uzteikuma paziņošanas kārtībai, protams, jāatbilst DL 112. panta noteikumiem. Vienkāršākais veids ir iesniegt to darbiniekam personīgi – vēlams pret parakstu par saņemšanu. Jāievēro arī ierobežojumi, kas noteikti uzteikuma izsniegšanai (piemēram, aizliegts uzteikt darba līgumu pārejošas darba nespējas laikā).

Tieši tāpat kā par jebkuru uzteikumu, darbiniekam ir vispārīgas tiesības celt prasību tiesā arī par šāda uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas.

Ja darbinieks noteiktajā termiņā iesniedz darba devējam parakstītus grozījumus un tiek samazināta darbinieka darba samaksa, darba devējam būs pienākums izmaksāt iepriekš nolīgto samaksu vēl vismaz vienu mēnesi pēc grozījumu stāšanās spēkā. 