

# KOLEKTĪVĀ ATLAIŠANA

**Kolektīvā atlaišana ir darbinieku skaita samazināšana. Vārds “kolektīvā” norāda uz to, ka tā ir atlaišana jeb darbinieku skaita samazināšana lielā apmērā.**

Kolektīvā atlaišana jeb darbinieku skaita samazināšana tiek pamatota ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, kas ir tiesiskais pamats darbinieku skaita samazināšanai un uzteikuma izsniegšanai. Taču praksē puses var parakstīt pušu vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Ja darba devējs uzsaka darba līgumu, pamatojoties uz uzteikumu, tad tam ir no Darba likuma un Darba koplīguma izrietoši pienākumi, kuri tam **obligāti jāpilda**. Turklāt, uzteikumu var apstrīdēt tiesā.

Savukārt, parakstot pušu vienošanos, puses var vienoties par jebkādiem noteikumiem, un tieši tādēļ pušu vienošanās un tās saturs ir **īpaši rūpīgi jāpārlasa**. **Apstrīdēt pušu vienošanos ir ļoti grūti. Tādējādi, darbiniekam, parakstot pušu vienošanos, ir jābūt pilnīgi pārliecinātam par saturu un sekām. Pēc pušu vienošanās parakstīšanas nebūs iespējams to atcelt, anulēt vai “atsaukt parakstu”!**

## PUŠU VIENOŠANĀS

Pušu vienošanās ir veids, kā izbeigt darba tiesiskās attiecības. No tās nav jābaidās, ir tikai **jāpārlicinās par tās saturu un jāapzinās sekas**. Pēc vienošanās parakstīšanas, to nebūs iespējams atcelt vai anulēt!

- Darba devējs **nevar piespiest** parakstīt vienošanos.
- Darbiniekam **nav pienākums** parakstīt pušu vienošanos.
- Netiks maksāts vairāk par to, kas **konkrēti** norādīts.
- Darba devējs **nedrīkst sodīt** par to, ka darbinieks neparaksta vienošanos.
- Vienošanās var parakstīt **jebkurā laikā** – gan veicot darbu, gan atvaļinājuma laikā, gan darbnespējas laikā.
- Darba devējam ir **pienākums** izmaksāt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu un darba samaksu par paveikto darbu.
- **Jāvienojas par:**
  - atlaišanas pabalsta, kura apmērs ir atkarīgs no stāža dzelzceļā, izmaksu.
  - papildpensijas apdrošināšanas uzkrājuma izmaksu un kārtību.
  - papildus atlīdzības izmaksu, saskaņā ar Darba koplīguma 5.4.punktu (ja izpildās visi nosacījumi).
  - iespēju kompensēt lojalitātes atalgojumu proporcionāli neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumam.
- Nav noteikts termiņš. Var vienoties par darba attiecību izbeigšanu jebkurā dienā / termiņā.
- Ja vienojas, ka darba attiecības tiek izbeigtas nekavējoties, var vienoties par papildus kompensāciju vienas algas apmērā.
- Ja darba tiesisko attiecību laikā darbiniekam iestājas darbnespēja, tad:
  - darba devējs apmaksā tikai tās dienas (līdz darba attiecību izbeigšanai), kurās darbinieks būtu strādājis, un ne vairāk kā pirmās 10 darbnespējas dienas.
  - valsts izmaksā slimības pabalstu ne ilgāk kā 30 dienas pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas.
  - darba tiesiskās attiecības izbeidzas vienošanās noteiktajā dienā (datumā).

## DARBA DEVĒJA UZTEIKUMS

→ Amata vietas likvidēšana vēl nenozīmē konkrētā darbinieka atlaišanu. Darba devējam ir pienākums izvērtēt **priekšrocības** (Darba likuma 108.pants) tiem darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīgu darbu<sup>1</sup>. Vispirms darba devējs vērtē darba rezultātus un kvalifikāciju. Un tikai tad, ja nav būtiskas atšķirības, vērtēšanā tiek ņemti vērā 10 kritēriji, t.sk. stāžs.

→ Ja darba devējs ir nolēmis uzteikt darba līgumu, tad darba devējam pirms uzteikuma izsniegšanas darbiniekam – arodbiedrības biedram ir jāsaņem arodbiedrības (komitejas) piekrišana. Tikai **pēc** rakstiskas piekrišanas saņemšanas darba devējs ir tiesīgs izsniegt darbiniekam uzteikumu.

→ Izsniegt uzteikumu atļauts tikai tad, ja darba devējs nevar piedāvāt **citū (vakantu) darbu** “Latvijas dzelzceļš” **koncernā**.

→ Darba devējs nav tiesīgs izsniegt darbiniekam uzteikumu darbinieka darbnespējas laikā un atvaļinājuma laikā.

→ Uzteikuma termiņš ir viens mēnesis.

→ Ja uzteikuma termiņa laikā darbiniekam iestājas **darbnespēja**, tad darbiniekam ir tiesības rakstiski pieprasīt, lai uzteikuma termiņš pagarinās par darbnespējas laiku.

→ Darbiniekam pienākas **atlaišanas pabalsts**, kura apmērs ir atkarīgs no stāža dzelzceļā.

→ Darbiniekam pienākas papildus pabalsts, saskaņā ar Darba koplīguma 5.4.punktu (ja izpildās visi nosacījumi).

→ Darbiniekam ir tiesības nolīgtā darba laika ietvaros izmantot laiku cita darba meklēšanai 24 darba stundu apmērā.

→ Var vienoties ar darba devēju par iespēju bez maksas pārkvalificēties.

→ Noskaidrojiet par papildpensijas apdrošināšanas uzkrājuma (ja persona ir apdrošināta) izmaksu un kārtību!

→ Var vienoties par iespēju kompensēt lojalitātes atalgojumu darbiniekam proporcionāli neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumam.

→ Darba devējam ir pienākums izmaksāt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu.

## BEZDARBNIEKA STATUSS UN PABALSTS

Pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas darbinieks ir tiesīgs vērsties NVA un iegūt bezdarbnieka statusu un pieprasīt VSAA bezdarbnieka pabalstu.

### **Pabalsta izmaksas ilgums ir 8 mēneši un to izmaksā šādā apmērā:**

- **pirmos divus mēnešus** – piešķirtajā apmērā;
- **trešajā un ceturtajā mēnesī** – 75 % no piešķirtā pabalsta apmēra;
- **piektajā un sestajā mēnesī** – 50 % no piešķirtā pabalsta apmēra;
- **septītajā un astotajā mēnesī** – 45 % no piešķirtā pabalsta apmēra.

Vidējo iemaksu algu aprēķina no iemaksu algas par 12 mēnešu periodu, šo periodu beidzot divus kalendāra mēnešus pirms mēneša, kurā iegūts bezdarbnieka statuss. Aprēķinā neiekļauj tos divus mēnešus, kuros personai bijusi viszemākā un visaugstākā apdrošināšanas iemaksu alga.

<sup>1</sup> Piemēram: Darba devējam ir speciālisti un vecākie speciālisti. Darba devējs likvidē vecākos speciālistus. Tas nenozīmē, ka *automātiski* tiks atlaisti vecākie speciālisti. Parasti vecākie speciālisti un speciālisti ir uzskatāmi par līdzīgiem amatiem, līdz ar to darba devējam ir jāsalīdzina priekšrocības starp darbiniekiem, kuri veic speciālista un vecāko speciālistu darbu un jāsamazina tie, kuriem ir vismazāk priekšrocību.

Nav noteikts termiņš, kurā darbiniekam ir tiesības iegūt bezdarbnieka statusu. Tiesības uz bezdarbnieka pabalstu ir personām, kurām veiktas vai bija jāveic obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas bezdarba gadījumam Latvijas Republikā ne mazāk kā **12 mēnešus pēdējo 16 mēnešu periodā** pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas dienas.

! Ja darbiniekam ir darbnespējas lapa, kas turpinās pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, tad darbiniekam ir tiesības iegūt bezdarbnieka statusu un pieprasīt bezdarbnieka pabalstu, taču bezdarbnieka pabalstu sāks izmaksāt pēc tam, kad beigs maksāt slimības pabalstu.

! Vienlaicīgi **nevar** saņemt bezdarbnieka pabalstu un:

- Izdienas pensiju. Izdienas pensijas izmaksu pārtrauc laikā, kad izdienas pensijas saņēmējs saņem bezdarbnieka pabalstu.
- Pensiju pēc 2.saraksta (smagie un kaitīgie darbi).
- Priekšlaicīgo vecuma pensiju.
- Valsts vecuma pensiju.
- Maternitātes pabalstu.
- Vecāku pabalstu.
- Slimības pabalstu. Bezdarbnieka pabalsta izmaksu aptur uz laiku, kamēr tiek saņemts slimības.

! Ārvalsts pensijas saņemšana nav šķērslis bezdarbnieka pabalsta saņemšanai.

! Invaliditātes pensijas saņemšana nav šķērslis bezdarbnieka pabalsta saņemšanai.

## PRIEKŠLAICĪGA PENSIONĒŠANĀS

2020.gadā valsts vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamais vecums ir **63 gadi 9 mēneši**. 2021.gadā tie būs 64 gadi.

! Priekšlaicīgi pensionēties var **divus gadus** pirms īstā pensionēšanās vecuma.

! Lai varētu doties priekšlaicīgā pensijā, personas **apdrošināšanas stāžam** ir jābūt vismaz **30 gadiem**.

! **Ierobežojumi** priekšlaicīgās vecuma pensijas izmaksai (līdz "īstā" pensionēšanās vecuma sasniegšanai):

- Nestrādājošām personām, kurām piešķirta vecuma pensija priekšlaicīgi, izmaksā 50% no piešķirtā pensijas apmēra;
- personām, kurām ir piešķirta vecuma pensija priekšlaicīgi, laikā, kad tās kļuvušas par obligāti sociāli apdrošināmajām personām (darba ņēmējiem vai pašnodarbinātajiem), vecuma pensiju priekšlaicīgi neizmaksā.
- Pēc vecuma pensijas priekšlaicīgi piešķiršanas tiek ierobežota citu pakalpojumu saņemšana, t.i., iespēja saņemt bezdarbnieka pabalstu un invaliditātes pensiju, kā arī tiek samazināts piešķirtās apdrošināšanas atlīdzības apmērs.

Tīmekļa vietnē [www.manasfinanses.lv](http://www.manasfinanses.lv) ir iespējams aprēķināt pabalstu prognozes. Neskaidrību gadījumā ir tiesības vērsties jebkurā VSAA nodaļā!

Informāciju sagatavoja LDzSA Juridiskās daļas vadītāja Gita Oškāja, mob.tālr. 28231051, [gita.oskaja@ldzsa.lv](mailto:gita.oskaja@ldzsa.lv).

**Arodbiedrības jurista konsultācijas un palīdzību var saņemt TIKAI arodbiedrības biedri.**