PROJEKTS

Uz 12.11.2019. Nr. 6-6/34

**Latvijas Republikas tiesībsargam**

Par darba ņēmēju tiesību aizsardzības mehānismiem un to efektivitāti

Ministru kabinets ir izskatījis Latvijas Republikas tiesībsarga 2019.gada 12.novembra vēstuli Nr.6-6/34 par atzinumu pārbaudes lietā Nr.2019-3-17AB izteiktajām rekomendācijām:

 *Par darba ņēmējiem, par kuriem darba devējs nav sniedzis ziņas Valsts ieņēmumu dienestam (turpmāk – VID), tiesisko interešu nodrošināšanu, piemērojot Satversmes 91.pantu tieši*

Likuma „Par valsts sociālo apdrošināšanu” 13. panta otrā daļa nosaka, ka darba devējs katru darba ņēmēju, kurš ieguvis, mainījis vai zaudējis darba ņēmēja statusu reģistrē VID Ministru kabineta noteiktajā kārtībā. Ministru kabineta 2010.gada 7.septembra noteikumu Nr.827 „Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli” (turpmāk – noteikumi Nr.827) 8.punkts nosaka, ka darba devējam ir pienākums darba ņēmēju reģistrēt VID iepriekšējā dienā pirms darba uzsākšanas, ja ziņas tiek sniegtas papīra veidā, vai vienu stundu pirms persona uzsāk darbu, ja ziņas tiek sniegtas elektroniski elektroniskajā deklarēšanas sistēmā.

Saskaņā ar Darba likuma 137.pantu darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka darba laiku, bet darbiniekam ir tiesības pārbaudīt darba devēja veikto darba laika uzskaiti. Tādējādi darba devēja atbildība ir iesniegt precīzu informāciju VID. Savukārt gadījumos, kad darba devējs neiesniedz informāciju par darba ņēmēja statusa iegūšanu vai zaudēšanu, kā arī citu informāciju par darba ņēmēju, ir paredzēta administratīvā atbildība. Saskaņā ar likuma „Par valsts sociālo apdrošināšanu” 21.panta pirmo un devīto daļu darba devējam ir pienākums reizi mēnesī veikt valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (turpmāk – VSAOI) par katru darba ņēmēju, turklāt arī gadījumos, kad algotā darba ienākumu izmaksa tiek kavēta. Saskaņā ar Darba likuma 74. panta otro daļu gadījumos, kad darba devējs darbinieku nenodarbina (t.i., ir dīkstāve, un dīkstāve nav darbinieka vainas dēļ), tad darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam darba samaksu un veikt VSAOI.

Noteikumu Nr.827 8.5 punkts nosaka, ka VID, saņemot personas (darba ņēmēja) iesniegumu par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu ar darba devēju, kurš šajos noteikumos noteiktajā kārtībā nav paziņojis VID par attiecīgās personas darba ņēmēja statusa zaudēšanu, piecu darbdienu laikā no iesnieguma saņemšanas dienas nosūta darba devējam brīdinājumu, nosakot 15 dienu laikā no brīdinājuma saņemšanas dienas iesniegt VID ziņas par darba ņēmējiem, tai skaitā par attiecīgā darba ņēmēja statusa zaudēšanu. Ja darba devējs noteiktajā termiņā neiesniedz VID ziņas par darba ņēmējiem, VID, izvērtējot darba ņēmēja sniegto un VID rīcībā esošo informāciju, reģistrē personai (darba ņēmējam) darba ņēmēja statusa zaudēšanu ar datumu, kad VID saņemts personas iesniegums par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu ar darba devēju. VID tiesības reģistrēt personai darba ņēmēja statusa zaudēšanu ir izņēmuma tiesības, ko VID drīkst realizēt tikai atsevišķos gadījumos, t.i., kad darba devējs nav sasniedzams un VID rīcībā ir informācija, kas liecina, ka saimnieciskā darbība vairs netiek veikta.

Nav atbalstāms, ka analoģiski noteikumu Nr.827 8.5punktā noteiktajam, VID tiesību normās būtu jāparedz pienākums darba devēja vietā reģistrēt informāciju par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu vai par darba uzsākšanu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, ja darba devējs rīkojas prettiesiski un šādas ziņas VID nesniedz.

Tikai darba devēja kompetencē ir atvaļinājumu piešķiršana saviem darbiniekiem. Līdz ar to tikai darba devējam ir tiesības un pienākums informēt VID par darba ņēmēja statusa maiņu, tai skaitā par darba ņēmējiem, kuriem piešķirts vai beidzies bērna kopšanas atvaļinājums. Atvaļinājumu var piešķirt gadījumos, kad persona ir darba attiecībās (vai tam pielīdzināmās attiecībās, piemēram, civildienesta ierēdņi). Savukārt, ja personai ar darba devēju ir noslēgts uzņēmuma līgums un persona nav reģistrēta kā saimnieciskās darbības veicēja, tad darba devējs arī šo personu reģistrē kā darba ņēmēju un veic par viņu VSAOI, bet Darba likuma normas, t.sk., normas par atvaļinājumu piešķiršanu, šādos gadījumos nav piemērojamas.

Ņemot vērā iepriekš minēto, ne visām personām, kuras VID ir reģistrētas kā darba ņēmējas, ir tiesības uz atvaļinājumu, t.sk., bērna kopšanas atvaļinājumu. Tādējādi gadījums, kad personas darba devējs nav sasniedzams un nav reģistrējis personai darba ņēmēja statusa zaudēšanu, nav analoģisks ar gadījumu, kad personas darba devējs ir sasniedzams un nesniedz ziņas par personas atrašanos bērna kopšanas atvaļinājumā.

Savukārt gadījumos, kad darba devējs rīkojas prettiesiski, pārkāpjot darba tiesisko attiecību vai tam pielīdzinātu attiecību normas (nepiešķir darbiniekam bērna kopšanas atvaļinājumu vai nesniedz par to ziņas VID), darbiniekam ir tiesības vērsties pret darba devēju, prasot Darba likuma normu ievērošanu vai zaudējumu kompensāciju. Šādu strīdu risināšanai iespējams vērsties Valsts darba inspekcijā vai tiesā.

Ņemot vērā iepriekš minēto, VID tiesības reģistrēt personai darba ņēmēja statusa zaudēšanu pie nesasniedzama darba devēja nav pielīdzināmas atvaļinājuma periodu reģistrēšanai, ko ir pienākums veikt pašam darba devējam, kurš turpina savu saimniecisko darbību un ir sasniedzams, bet nepilda normatīvajos aktos uzliktos pienākumus.

Satversmes 91.pants garantē vienotas tiesiskās kārtības pastāvēšanu un likuma aptverošu ietekmi uz visām personām Latvijā. Satversmes 91.pantā ir ietverti divi savstarpēji cieši saistīti principi: vienlīdzības princips – panta pirmajā teikumā – un diskriminācijas aizlieguma princips – otrajā teikumā. Līdz ar to vispirms jāizvērtē regulējuma atbilstība Satversmes 91.pantam, t.sk. vai šādai attieksmei ir objektīvs un saprātīgs pamats, proti, vai tai ir leģitīms mērķis un vai ir ievērots samērīguma princips.

Atbilstoši noteikumu Nr.827 30.1.apakšpunktam, VID kontroles pasākumu rezultātā var precizēt darba ienākumus un VSAOI apmēru. Veicot tematiskās pārbaudes, VID pārbauda, vai nodokļu maksātājs - darba devējs par darbiniekiem, kuri ir mainījuši vai zaudējuši likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu” noteikto darba ņēmēja statusu, savlaicīgi par to ir sniedzis ziņas VID, tajā skaitā, par tiesībsarga atzinumā norādīto statusu izmaiņām. Pārkāpumu konstatēšanas gadījumā VID lūdz darba devējam līdz noteiktajam termiņam novērst konstatētos pārkāpumus.

VID atbilstoši kompetencei var veikt precizējumus atbilstoši citu valsts iestāžu (Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (turpmāk - VSAA), Valsts darba inspekcijas u.c.) pieprasījumiem par darba devēja sniegtās informācijas precizēšanu vai labošanu, kā arī izpildot tiesas nolēmumus.

Lai nodrošinātu personu tiesības uz sociālās apdrošināšanas pakalpojumu pieejamību, 2018.gada 25.oktobrī Saeimā tika pieņemts likums “Grozījumi likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu””, ar ko likuma 23.pants tika papildināts ar sesto daļu šādā redakcijā - darba devējam ir pienākums mēneša laikā pēc dienas, kad stājies spēkā tiesas spriedums vai attiecīgās valsts pārvaldes iestādes lēmums par atlīdzības par darba piespiedu kavējumu piedziņu vai par laikus neizmaksātiem darba ienākumiem, iesniegt šā panta pirmajā daļā minēto informāciju VID. Ja darba devējs nav iesniedzis minēto informāciju, VID, pamatojoties uz personas iesniegumu un iesniegto tiesas spriedumu vai iestādes lēmumu, precizē darba devēja ziņojumu par VSAOI objektu un VSAOI, sadalot VSAOI objektu un VSAOI proporcionāli par visu periodu, ja sadalījums neizriet no tiesas sprieduma vai iestādes lēmuma.

*Par VID 2019.gada 8.janvāra iekšējo norādījumu Nr.8.63-14/218 par darba ņēmēja VSAOI precizēšanu/atzīšanu saskaņā ar iesniegumiem, pilnveidošanu un informatīvā materiāla nodokļu maksātājiem publiskošanu*

VID ir identificējis šādas tipiskākās situācijas, par kurām ziņo darba ņēmēji, sagaidot līdzdalību no nodokļu administrācijas:

* darba devējs neziņoja VID par darba tiesisko attiecību sākumu/beigām vai statusa izmaiņām;
* darba devējs nav deklarējis darba ņēmēja ienākumus un nav aprēķinājis nodokļus (daļēji vai pilnā apmērā);
* darba devējs neziņoja VID par darba tiesisko attiecību sākumu un nav deklarējis darba ņēmēja ienākumus un nav aprēķinājis nodokļus pilnā apmērā.

Šādu iesniegumu izskatīšanas process ietver iesniegumā ietverto faktu pārbaudi, analīzi, izvērtējumu gan atsevišķi, gan kopsakarībā ar VID jau uzkrāto informāciju par konkrēto darba devēju, kā arī VID rīcību attiecībā uz darba devēju. Darba devējam piemērotākā nodokļu administrēšanas pasākumu veida izvēle ir pamatota un stingri reglamentēta, ņemot vērā:

* normatīvajos aktos noteikto;
* VID iekšējos noteikumus un metodiskos norādījumus;
* darba devēja raksturojošo informāciju;
* darba ņēmēja iesniegto informāciju (dokumentārie pierādījumi darba tiesisko attiecību pastāvēšanai, darba tiesisko attiecību statusa izmaiņām, ienākumu apmēram u.tml.);
* ierobežojums attiecībā uz darba ņēmēja identitātes izpaušanu darba devējam.

VID 2019.gada 8.janvāra iekšējie norādījumi ir attiecināmi uz gadījumiem, kad darba devējs paziņoja VID par darba tiesiskajām attiecībām ar darba ņēmēju, taču nedeklarēja ienākumus un neaprēķināja nodokļus. Izpildoties šim kritērijam, kā arī darba ņēmējam iesniedzot dokumentārus apliecinājumus par darba (nevis cita veida) ienākumiem no darba devēja, tiek veikta datu atbilstības pārbaude. Datu atbilstības pārbaude ir VID iniciēts administratīvais process, līdz ar to primāri VID ir pienākums nodrošināt nodokļu saistību pareizu noteikšanu ar visiem normatīvajos aktos paredzētajiem līdzekļiem. Tikai tad, kad VID, ievērojot objektīvās izmeklēšanas principu, ir noskaidrojis nepieciešamo informāciju, ir pieļaujams iesaistīt nodokļu maksātāju un pieprasīt no darba devēja noteikta pienākuma izpildi. Gadījumā, ja VID datu atbilstības pārbaudes rezultātā ir izdevis nodokļu maksātajam nelabvēlīgu administratīvo aktu, uzliekot pienākumu papildus budžetā iemaksāt nodokli un nokavējuma naudu, atbilstoši procesuālā taisnīguma principam galvenā atbildība par lēmuma pieņemšanai nepieciešamās informācijas iegūšanu ir tieši VID. Tāpēc VID liek lielu uzsvaru uz dokumentāro pierādījumu bāzi, kuru var iegūt tikai no darba ņēmēja.

VID 2019.gada 8.janvāra iekšējo norādījumu 1.1.apakšpunkts attiecībā uz dokumentu klāstu, kas apliecina darba periodu un ienākumu gūšanu, ietver universālu formulējumu, neuzliekot ierobežojumus dokumentu veidiem un to kombinācijām, kādus darba ņēmējs ir tiesīgs un var iesniegt VID. Tieši precīza dokumentu veidu un to kombināciju noteikšana var radīt darba ņēmējam neatgriezeniskus ierobežojumus uz deklarēto darba ienākumu un aprēķināto nodokļu precizēšanu no VID puses.

*Izstrādāt un publiskot informatīvu materiālu (vadlīnijas, metodisko norādījumu vai kādā citā formā) nodokļu maksātājiem (darba ņēmējiem) par viņu tiesībām un rīcību, vēršoties VID ar lūgumu veikt pasākumus darba devēju nedeklarēto nodokļu deklarēšanai*

Nodokļu maksātājiem VID mājas lapā ir pieejama informācija “Atbildība par pārkāpumiem”[[1]](#footnote-1) par darba ņēmēju tiesībām un VID rīcību. Līdz ar to līdz 2020.gada 1.martam tiks pārveidota šajā sadaļā pieejamā informācija, akcentējot uzmanību tieši darba ņēmēju rīcībai, konstatējot nepatiesu darba dēvēja sniegto informāciju attiecībā uz darba ņēmēja atalgojuma lielumu un iemaksātajiem nodokļiem, kā arī papildinās informatīvo materiālu ar tipiskiem piemēriem, t.sk. aprakstot iespējamo darba ņēmēja rīcību un iesniedzamos dokumentus, kas varētu kalpot kā pierādījums fiziskās personas apgalvojumiem.

Turklāt VID Elektroniskās deklarēšanas sistēmā (turpmāk – EDS) katram nodokļu maksātājam ir pieejama informācija par darba devēja deklarētajiem ienākumiem, ieturētajiem nodokļiem un darba periodiem, lai savlaicīgi konstatētu tiesībsarga atzinumā minētos gadījumus.

EDS sadaļā “Pārskati” atrodama šāda informācija:

1. apakšsadaļā “Par nodokļu maksātāju iesniegtās ziņas”, izvēloties attiecīgā pārskata veidu, var iegūt informāciju par:

- darba devēja aprēķinātajām VSAOI (pārskats “Darba devēju aprēķinātās Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas”);

- darba devēja deklarēto ieturēto iedzīvotāju ienākuma nodokli (pārskats “Darba devēju ieturētais Iedzīvotāju ienākuma nodoklis”);

- darba devēja deklarētos ceturkšņa ienākumus mikrouzņēmumā (pārskats “Darba devēju aprēķināto ienākumu apjoms mikrouzņēmumu nodokļu deklarācijās”);

- darba devēja deklarētos fiziskās personas darba periodus (pārskats “Darba vietas un nodarbinātības periodi”);

- kopējiem gada laikā gūtajiem ienākumiem un gada laikā piemērotā neapliekamā minimuma un atvieglojumu apmēru (par apgādājamajiem, par invaliditāti u.c.) (pārskats “Ienākumu izmaksātāju iesniegtie paziņojumi par fiziskajai personai izmaksātajām summām”);

1. informācija par personas pārstāvību uzņēmumos (SIA, ZS, IU, IK), kā arī  citas fiziskas personas pārstāvībai uz pilnvaras pamata atrodama pārskatā “Pārstāvētās personas”.

Iepriekš minētā informācija 2019.gada 30.jūlijā publicēta VID mājas lapā sadaļā “Aktualitātes – Jaunumi – VID aicina fiziskās personas izmantot Elektroniskās deklarēšanas sistēmā pieejamo informāciju” [[2]](#footnote-2).

Papildus minētā informācija tika publicēta arī sociālajā tīklā *FACEBOOK* infografikas veidā, lai informācija sasniegtu lielāku nodokļu maksātāju loku un būtu vieglāk uztverama.

Attiecībā uz ierosinājumu – uzsākt kontroles pasākumu, ja darba devējs nereaģē uz VID brīdinājumu - nodokļu kontroles pasākumu nav iespējams uzsākt uzreiz un par katru iesniegumu. Kontroles pasākumu plānošana tiek īstenota, balstoties uz risku sistēmu un valsts piešķirtajiem resursiem konkrētās funkcijas īstenošanai. Datu atbilstības pārbaudes laikā tiek kontrolēta nodokļu, nodokļu deklarācijas posteņu vai nodevu un citu valsts noteikto maksājumu aprēķināšanas pareizība un atbilstība normatīvajiem aktiem, izvērtējot nodokļu administrācijas rīcībā esošo informāciju, nodokļu maksātāja nodokļu un informatīvajās deklarācijās norādītos datus, ja šīs deklarācijas nodokļu administrācijai ir iesniegtas vai tās bija jāiesniedz. Tas nozīmē, ka tiek pārbaudīta nodokļu maksātāja sniegtās informācijas pareizība un atbilstība, salīdzinot to ar VID rīcībā esošajiem faktiem un pierādījumiem.

*Par VID un VSAA savstarpējo sadarbību un katras iestādes rīcību gadījumos, kad ir saņemts personas iesniegums par kāda sociālā**apdrošināšanas pakalpojuma saņemšanu ar ziņām par negodprātīgu darba devēju, kas nedeklarējis un/vai nenomaksājis budžetā VSAOI, vai arī nav ziņojis par darba tiesisko attiecību statusa izmaiņām*

VID un VSAA jau šobrīd veic sadarbību gadījumos, kad ir saņemts fiziskās personas iesniegums par sociālā apdrošināšanas pakalpojuma saņemšanu, par negodprātīgu rīcību, ja darba devējs nav aprēķinājis vai nomaksājis VSAOI u.c. gadījumos.

Saskaņā ar normatīvo regulējumu par VID tiesībām precizēt un labot VSAOI veicēju sniegto informāciju, pamatojoties uz citu valsts iestāžu sniegto informāciju, VID pašreiz ir izveidojusies veiksmīga sadarbība ne tikai ar VSAA, bet arī ar citām valsts iestādēm. Tādējādi, saņemot citu valsts iestāžu pieprasījumus par informācijas precizēšanu vai labošanu, VID operatīvi iesaistās situācijas risināšanā. Sadarbība ar valsts iestādēm tiek pilnveidota un uzlabota.

*Tieslietu ministrijai un Maksātnespējas kontroles dienestam uzsākt diskusiju par 1) darba ņēmēja (turpmāk arī – darbinieks) atbrīvošanu no valsts nodevas un depozīta maksas, piesakot maksātnespēju darba devējam, pirms vēršanās tiesā par darba samaksas piedziņu un 2) darba ņēmēja, kura darba devējam tiek izbeigta darbība "vienkāršotās likvidācijas" procesā, tiesībām pieteikt prasījumus no darbinieku prasījumu garantiju fonda (turpmāk – Garantiju fonds), kas šobrīd ir paredzēts tikai maksātnespējas procesa ietvaros*

  Attiecībā uz darba ņēmēja atbrīvošanu no valsts nodevas un depozīta maksas, iesniedzot darba devēja maksātnespējas procesa pieteikumu, pirms vēršanās tiesā par darba samaksas piedziņu, norādāms turpmākais.

Tiesiskais regulējums paredz darbiniekam vairākus mehānismus nesamaksātās darba samaksas saņemšanai no darba devēja. Proti, darbinieks var izmantot Civilprocesa likumā noteikto saistību piespiedu izpildīšanu brīdinājuma kārtībā. Šādā gadījumā, darbinieks, kuram ir konkrēts un ar dokumentiem pamatots prasījums pret darba devēju, var lūgt tiesu, lai tā brīdina darba devēju par saistību labprātīgu izpildi. Ja darba devējs noteiktā laikā (14 dienas) nesniedz iebildumus vai neizpilda savu saistību pret darba ņēmēju, tiesnesis pieņem lēmumu par saistību piespiedu izpildi. Izmantojot šo mehānismu darba samaksas piedziņai, darbinieks ir atbrīvots no valsts nodevas samaksas.

Tāpat darbinieks var izmantot Civilprocesa likumā noteikto prasības tiesvedības kārtību. Proti, ja darba devējs pēc brīdinājuma saņemšanas ir iebildis pret saistības pret darba ņēmēju pamatotību, darbiniekam ir nodrošinātas tiesības iesniegt prasības pieteikumu vispārējā prasības tiesvedības kārtībā. Arī šādā gadījumā likumdevējs ir paredzējis darbiniekam atbrīvojumu no valsts nodevas samaksas.

Secināms, ka likumdevējs ir paredzējis mehānismus, kā darba ņēmējs var saņemt saistību izpildi no darba devēja.

Papildu iepriekš minētajiem mehānismiem darba ņēmējs, kuram ir vai ir bijušas darba tiesiskās attiecības ar parādnieku, var iesniegt tiesā juridiskās personas maksātnespējas procesa pieteikumu, ja pastāv Maksātnespējas likuma 57. panta pirmās daļas 4. punktā noteiktā juridiskās personas maksātnespējas procesa pazīme, tas ir, parādnieks nav pilnībā izmaksājis darbiniekam darba samaksu, kaitējuma atlīdzību sakarā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību vai nav veicis VSAOI divu mēnešu laikā no izmaksai noteiktās dienas.

Saskaņā ar Maksātnespējas likuma 62. panta pirmo daļu juridiskās personas maksātnespējas procesa pieteikuma iesniegšanas priekšnoteikums ir juridiskās personas maksātnespējas procesa depozīta (turpmāk – depozīts) iemaksa divu minimālo mēnešalgu apmērā. Papildus depozīta samaksai saskaņā ar Civilprocesa likuma 34. panta trešo daļu darbiniekam jāveic arī valsts nodevas samaksa. Iepriekš aprakstītā kārtība attiecināma tikai uz tiem darbiniekiem, kas pirms vēršanās tiesā ar maksātnespējas procesa pieteikumu nav izmantojuši Civilprocesa likumā noteiktos mehānismus saistību izpildei no darba devēja.

Savukārt Maksātnespējas likuma 62. panta 7.1 daļa noteic, ka tiesa var pilnīgi vai daļēji atbrīvot darbinieku no depozīta samaksas, ja viņš maksātnespējas procesa pieteikumu iesniedz pēc tam, kad, piemērojot piespiedu izpildes līdzekļus, nav bijis iespējams izpildīt tiesas nolēmumu par parāda piedziņu no parādnieka un darbinieks, ievērojot viņa mantisko stāvokli, nevar iemaksāt depozītu. Tāpat šādā gadījumā atbilstoši Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1.2 punktam darbinieks ir atbrīvots no valsts nodevas samaksas.

Ja darbiniekam nav izdevies panākt saistību izpildi no darba devēja, izmantojot Civilprocesa likumā noteiktos instrumentus, darbinieks, vēršoties ar darba devēja maksātnespējas procesa pieteikumu tiesā, ir atbrīvots no valsts nodevas un, ievērojot viņa mantisko stāvokli, var tikt pilnīgi vai daļēji atbrīvots no depozīta iemaksas.

Lai gan depozīta iemaksas pienākums ir uzskatāms par zināmu Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk – Satversme) 92. pantā noteikto tiesību uz taisnīgu tiesu (tai skaitā, brīvu pieeju tiesai) ierobežojumu, tas ir attaisnojams[[3]](#footnote-3).

Depozīta mērķis ir nodrošināt efektīvu maksātnespējas procesa norisi, un šāda tiesību uz taisnīgu tiesu ierobežojuma leģitīmais mērķis ir citu cilvēku tiesību aizsardzība. Tāpat norādāms, ka maksājumi kā tādi netiek uzskatīti par neatbilstošiem tiesību uz taisnīgu tiesu saturam un tie uzskatāmi par tiesību uz taisnīgu tiesu pārkāpumu tad, ja tie ir pārāk augsti, proti, tādi, kas liedz personai saprātīgas iespējas vērsties tiesā.[[4]](#footnote-4) Depozīta iemaksa nav uzskatāma par tādu ierobežojumu, kas atņemtu tiesības uz taisnīgu tiesu (brīvu pieeju tiesai) pēc būtības. Turklāt likumdevējs ir paredzējis tiesai kompetenci lemt par pilnīgu vai daļēju darbinieka atbrīvošanu no depozīta iemaksas, ja viņam nav izdevies panākt no darba devēja saistību izpildi Civilprocesa likumā noteiktajos gadījumos un viņa mantiskais stāvoklis neļauj veikt depozīta iemaksu.

Vērtējot iespēju atbrīvot darba ņēmēju no valsts nodevas un depozīta maksas, piesakot maksātnespēju darba devējam, pirms vēršanās tiesā par darba samaksas piedziņu, ļoti rūpīgi būtu vērtējams arī jautājums par potenciālās maksātnespējas pasludināšanas ietekmi uz darba devēju. Proti, pirmsšķietami, varētu pastāvēt risks, ka nepamatoti un nesamērīgi var pieaugt darbinieku iesniegto maksātnespējas procesa pieteikumu skaits, tādējādi negatīvi ietekmējot uzņēmējdarbības vidi, jo maksātnespējas procesa pieteikums var kalpot kā līdzeklis, lai traucētu konkurentu darbu. Pieaugušais pieteikumu skaits var negatīvi ietekmēt arī tiesu, radot tām papildu slogu. Visbeidzot var ievērojami palielināties finansiālais slogs, lai segtu procesa izmaksas no Garantiju fonda līdzekļiem, jo atbilstoši tiesiskajam regulējumam, ja juridiskās personas maksātnespējas procesā nav līdzekļu, tā izmaksas tiek segtas no Garantiju fonda, kas sastāv no kārtējā gada uzņēmējdarbības riska valsts nodevas (turpmāk – Riska valsts nodeva) ieņēmumiem un iepriekšējo gadu atlikuma.

Saskaņā ar likuma "Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" (turpmāk – Darbinieku aizsardzības likums) 6. panta ceturto daļu Riska valsts nodevas apmēru un Garantiju fondā pašu ieņēmumos ieskaitāmās Riska valsts nodevas daļu katru gadu nosaka Ministru kabinets, kas balstās uz aktuālo datu analīzi par iepriekšējo periodu. Aprēķinot nepieciešamo darbinieku prasījumu segšanai nepieciešamo summu, tiek ņemts vērā iepriekšējo gadu vidēji vienam darbiniekam izmaksājamās summas apmērs.

Ievērojot iepriekš minēto, pašlaik nav nepieciešamība atbrīvot darba ņēmēju no valsts nodevas un depozīta maksas, piesakot maksātnespēju darba devējam, pirms vēršanās tiesā par darba samaksas piedziņu un uzskata, ka šobrīd spēkā esošais tiesiskais regulējums saprātīgi nodrošina līdzsvaru starp maksātnespējas procesā iesaistīto pušu, tostarp darbinieku, tiesiskajām interesēm.

Savukārt attiecībā uz darba ņēmēja, kura darba devējam tiek izbeigta darbība "vienkāršotās likvidācijas procesā", tiesībām pieteikt prasījumus no Garantiju fonda, kas šobrīd ir paredzēts tikai maksātnespējas procesa ietvaros, norādāms turpmākais.

Atbilstoši Komerclikuma regulējumam likvidācija ir process, kas seko sabiedrības darbības izbeigšanai un kura ietvaros tiek apzināta un atsavināta sabiedrības manta un notiek norēķināšanās ar visiem sabiedrības kreditoriem (tajā skaitā, darbiniekiem) pilnā apmērā. Ja likvidācijas gaitā atklājas, ka likvidējamās sabiedrības mantas nepietiek, lai apmierinātu visus pamatotos kreditoru prasījumus, likvidatoram ir pienākums iesniegt maksātnespējas pieteikumu likumā noteiktajā kārtībā (Komerclikuma 323. pants). Ņemot vērā minēto, likvidāciju var veikt tikai gadījumā, ja ir iespējams pilnā apmērā norēķināties ar visiem kreditoriem (tajā skaitā, darbiniekiem). Savukārt, pārējos gadījumos (proti, gadījumos, kad sabiedrības mantas nepietiek, lai pilnībā norēķinātos ar visiem kreditoriem) sabiedrība būtu izbeidzama maksātnespējas procesa kārtībā.

Lai atslogotu tiesu sistēmu no tādiem maksātnespējas procesiem, kuros tiek likvidētas sabiedrības, kurām faktiski nav mantas, tika ieviests, tā sauktais, "vienkāršotās likvidācijas" process. Pēc būtības "vienkāršotā likvidācija" nav uzskatāma par likvidācijas procesu, bet gan par sabiedrības darbības izbeigšanu un izslēgšanu no komercreģistra bez likvidācijas veikšanas. Turklāt minētais process neatbilst likvidācijai arī pēc būtības, jo "vienkāršotajai likvidācijai" tiek pakļautas sabiedrības, kuras tiek uzskatītas par "tukšām", proti, par sabiedrībām bez mantas vai ar ļoti nebūtisku mantas apmēru. Proti, pat, ja saskaņā ar Komerclikuma noteikumiem tiktu uzsākts šo sabiedrību likvidācijas process, tad, konstatējot, ka mantas nav pietiekami, lai apmierinātu visus pamatotos kreditoru prasījumus, likvidatoram saskaņā ar Komerclikuma 323. pantu būtu pienākums iesniegt maksātnespējas procesa pieteikumu.

Lai gan pastāv līdzība starp maksātnespējas procesu un "vienkāršotās likvidācijas" procesu tajā, ka abos gadījumos sabiedrība nespēj norēķināties ar saviem kreditoriem, abos procesos ir vērojamas būtiskas atšķirības. Juridiskās personas maksātnespējas process ir kolektīva procedūra, kuras ietvaros no parādnieka mantas tiek segti kreditoru prasījumi, lai veicinātu parādnieka saistību izpildi. Tāpat juridiskās personas maksātnespējas process paredz nodrošināt visu parādnieka kreditoru tiesisko interešu aizsardzība vienlīdz lielā mērā. Savukārt "vienkāršotā likvidācija", kā jau iepriekš tika minēts, nav uzskatāma par likvidācijas procesu un tajā nenotiek likvidācijai tipiskas darbības, tajā skaitā, norēķināšanās ar visiem kreditoriem pilnā apmērā. Šī procesa ietvaros sabiedrības darbība tiek izbeigta un sabiedrība tiek izslēgta no komercreģistra bez likvidācijas veikšanas (izņemot gadījumu, ja ieinteresētā persona ieceļ likvidatoru vai ierosina maksātnespējas procesu).

Tāpat likumdevējs ir paredzējis, ka maksātnespējas procesā ir persona, kura vada maksātnespējas procesa norisi – maksātnespējas procesa administrators (turpmāk – administrators). Attiecībā uz darbinieku prasījumiem likumdevējs ir paredzējis, ka maksātnespējas procesa ietvaros darbinieks administratoram iesniedz darbinieka prasījumu, savukārt administrators pēc tā pārbaudes to iesniedz Maksātnespējas kontroles dienestā, kas atbilstoši likumam "Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas procesā" noteiktajam veic izmaksu no Garantiju fonda. Savukārt "vienkāršotās likvidācijas" procesā nav paredzēta persona, kura sniedz vērtējumu, tostarp, par darbinieka prasījuma pamatotību par darba ņēmējam neizmaksāto darba samaksu, ko šobrīd maksātnespējas procesā nodrošina administrators.

Papildu norādāms, ka atbilstoši Darbinieku aizsardzības likumam Garantiju fonds sastāv no kārtējā gada Riska valsts nodevas ieņēmumiem un iepriekšējo gadu atlikuma, kas savukārt ir aprēķināts, ņemot vērā iepriekšējā gada faktiskās izpildes. Riska valsts nodevu par nodrošinājumu darbinieku prasījumu apmierināšanai no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem, kā arī par maksātnespējas jomu regulējošā likumā noteiktiem mērķiem katru gadu maksā ikviens darba devējs, kuram var pasludināt juridiskās personas maksātnespējas procesu vai pasludināt kredītiestādes maksātnespēju. Pēc Garantiju fonda izdevumu fakta var secināt, ka katru gadu Garantiju fonda izmaksas pieaug.

Līdz ar to pirms konkrētā jautājuma izlemšanas pēc būtības nepieciešama detalizētāka analīze, noskaidrojot gan datus par to, cik daudzām sabiedrībām, kas tiek izslēgtas no komercreģistra "vienkāršotās likvidācijas" procesā, ir darbinieki, kāds ir šādu potenciāli mazāk aizsargātu darbinieku skaits, kas ļautu vērtēt arī potenciālo finansiālo ietekmi uz Garantiju fonda līdzekļiem, iespējami paplašinot attiecīgo subjektu loku, kuram no Garantiju fonda tiek uzmaksāti līdzekļi. Tāpat ne mazāk būtisks ir jautājums par to, vai šādām sabiedrībām ir iespējams apzināt mantu, kā arī, kas varētu nodrošināt minēto darbību veikšanu un iespējamo sabiedrības amatpersonu atbildību.

Šobrīd norisinās darbs pie grozījumu izstrādes likumā "Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" un minētais jautājums tiks vērtēts pie minēto grozījumu izstrādes.

Ministru prezidents A.K.Kariņš

Iesniedzējs:

labklājības ministre R.Petraviča

1. <https://www.vid.gov.lv/lv/atbildiba-par-parkapumiem-0> [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www.vid.gov.lv/lv/vid-aicina-fiziskas-personas-izmantot-elektroniskas-deklaresanas-sistema-pieejamo-informaciju-0> [↑](#footnote-ref-2)
3. Eiropas Cilvēktiesību tiesa kā leģitīmu mērķi tiesību uz taisnīgu tiesu ierobežošanai ir atzinusi, piemēram, nepieciešamību nodrošināt tiesisko stabilitāti, procesuālo ekonomiju, tiesas spriešanas efektīvu funkcionēšanu, kā arī tiesu pārslogotības nepieļaušanu (Theory and Practice of the European Convention on Human Rights. Ed. by Aray J., Van Dijk F., Van Hoof F., Van Rijn A., Zwaak L. 4th ed. Antwerpen; Oxford: Intersentia, 2006, p. 573.) [↑](#footnote-ref-3)
4. Apvienoto Nāciju Organizācijas Cilvēktiesību komitejas 2007. gada 23. augusta Vispārējo komentāru (General Comment) Nr.32, 132. lpp. [↑](#footnote-ref-4)