



Latvijas Republikas tiesībsargs

Baznīcas iela 25, Rīga, LV-1010, tālr.: 67686768, fakss: 67244074, e-pasts: tiesibsargs@tiesibsargs.lv, www.tiesibsargs.lv

ATZINUMS pārbaudes lietā Nr. 2019-3-17AB Rīgā

2019. gada 12. novembrī

Nr. 6-6/34

Latvijas Republikas Saeimai
saeima@saeima.lv

Latvijas Republikas Ministru kabinetam
vk@mk.gov.lv

Informācijai:
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai
Bruņinieku ielā 29/31
Rīgā, LV – 1001

Privātpersonām pēc pievienotā saraksta

Par darba ņēmēju tiesību aizsardzības mehānismiem un to efektivitāti

Pēc vairāku darba ņēmēju sūdzībām par neefektīviem darba ņēmēju tiesību un interešu aizsardzības mehānismiem tiesībsargs pēc savas iniciatīvas ierosināja pārbaudes lietu.

Sūdzības var iedalīt divas grupās:

1) sūdzības par negodprātīgiem darba devējiem, kas nedeklarē un/vai nenomaksā budžetā valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (turpmāk – VSAOI), vai arī neziņo Valsts ieņēmumu dienestam (turpmāk arī – VID) par darba tiesisko attiecību statusa izmaiņām. Šādas rīcības rezultātā neatkarīgi no tā, vai darba devējs maksā vai nemaksā darba algu, darba ņēmējiem tiek liegtas tiesības uz kādu no sociālās apdrošināšanas pakalpojumiem gan darba tiesisko attiecību laikā, gan pēc to izbeigšanas;

2) otra sūdzību grupa ir saistīta ar šķēršļiem, kas apgrūtina daba ņēmēja tiesības atgūt darba samaksu no negodprātīga darba devēja.

1. Darba ņēmēju tiesības uz sociālo nodrošinājumu un to aizsardzības mehānismi, ja darba devējs nedeklarē VSAOI, vai arī neziņo VID par darba tiesisko attiecību statusa izmaiņām

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (turpmāk arī VSAA), ir norādījusi, ka praksē pārsvarā ir saņemtas šādas sūdzības:

- persona ir strādājusi konkrētajā uzņēmumā un saņēmusi darba ienākumus, bet darba devējs viņu VID nav reģistrējis kā darba ņēmēju un nav paziņojis darba ienākumus;

- darba devējs VID nav paziņojis personas darba ienākumus vai norādījis tos 0,00 euro apmērā;
- persona ir strādājusi līdz konkrētam datumam (piemēram, 2018.gada 31. decembris), bet darba devējs VID nav iesniedzis ziņas par darba ņēmēja statusa zaudēšanu;
- darba devējs savlaicīgi neiesniedz VID ziņas par bērna kopšanas atvaļinājuma sākuma un beigu datumu.

Arī tiesībsargs ir konstatējis VSAA norādīto, piemēram, 2018. gada sākumā Tiesībsarga birojā vērsās jaunā māmiņa, kurai darba devējs bija maksājis darba algu, bet nebija ziņojis VID par VSAOI iemaksām. Attiecīgi jaunajai māmiņai tika liegtas tiesības saņemt maternitātes un vecāku pabalstu atbilstošā apmērā. 2018. gada nogalē un 2019. gada sākumā tika saņemta personas sūdzība par to, ka VSAA ir atteikusi piešķirt bezdarbnieka pabalstu, jo darba devējs pilnā apmērā nav deklarējis un maksājis VSAOI u.c.

Minētajās situācijās ir konstatējams fakts, ka darba ņēmēja tiesības un tiesiskās intereses ir aizskartas citas personas - darba devēja, prettiesiskas rīcības (bezdarbības) dēļ. Darba ņēmējam (VSAA lēmumu) šajos gadījumos ir tiesības apstrīdēt un pārsūdzēt administratīvā procesa kārtībā atteikumu piešķirt kādu no sociālā apdrošināšanas pakalpojumiem, taču sūdzībās tiek pausts viedoklis, ka, lai arī cietušajai personai (darba ņēmējam) ir jāstrīdas par taisnīgu situācijas atrisinājumu, tomēr tam bieži vien no juridiski formālā viedokļa nav nozīmes, jo VSAA atsaka pabalsta izmaksu, pamatojoties uz likumā definētiem kritērijiem¹, līdz ar to rīkojas likumīgi. Šādos strīdos to izskatīšanā, darba ņēmēju ieskatā, netiek ņemts vērā galvenais apstāklis (iemesls), kādēļ personai atsaka kādu no pabalstiem, proti, tā ir darba devēja prettiesiska rīcība (nedeklarējot nodokļus, nemaksājot tos utt.). Šajā sakarā sūdzībās tiek uzsvērts, ka no kompetento valsts iestāžu puses nav atbalsta cietušajai personai (darba ņēmējam). Proti, personas tiesisko interešu aizskārums cēlonis, piemēram, personas statusa nedeklarēšana, nodokļu nedeklarēšana un nemaksāšana vai nu vispār netiek meklēts un novērsts, vai arī tiek atrasts, bet netiek pietiekami efektīvi novērsts, kaut arī kompetentajām valsts iestādēm ir tiesības cietušajai personai palīdzēt, konstatējot darba devēja pārkāpumu un viņa vietā deklarējot nepieciešamos datus valsts reģistros. Secīgi tas rada pamatu darba ņēmējam saņemt atbilstošu sociālo apdrošināšanas pakalpojumu, novēršot tiesāšanos, savukārt kompetentā iestāde var vērsties pret negodprātīgo darba devēju ar nodokļu uzrēķinu, sodīšanu utt.

1.1. Darba ņēmēju tiesību uz sociālo nodrošinājumu aizsardzības mehānismu tiesiskais ietvars

1.1.1. Vērtējot pirmajā sūdzību kategorijā minētās problēmsituācijas, visupirms ir jāatzīmē daži sociālās apdrošināšanas pamatprincipi. Likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 3. panta pirmā daļa paredz, ka sociālā apdrošināšana ir pasākumu kopums, ko organizē valsts, lai apdrošinātu personas vai tās apgādībā esošo personu risku zaudēt darba ienākumu sakarā ar sociāli apdrošinātās personas slimību, invaliditāti, maternitāti, bezdarbu, vecumu, nelaimes gadījumu darbā vai saslimšanu ar arodslimību, bērna kopšanu.

No minētās tiesību normas izriet, ka par sociālā apdrošināšanas pasākumu kopuma organizēšanu ir atbildīga valsts.

1.1.2. Latvijai kā demokrātiskai, tiesiskai un sociāli atbildīgai valstij ir pienākums sociālās apdrošināšanas pasākumu kopumu organizēt efektīvi².

¹ Piemēram, likuma "Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam" 5.panta pirmā daļa paredz, ka tiesības uz bezdarbnieka pabalstu ir bezdarbniekam, kuram apdrošināšanas stāžs ir ne mazāks par vienu gadu, ja par viņu Latvijas Republikā ir veiktas vai bija jāveic obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas bezdarba gadījumam ne mazāk kā 12 mēnešus pēdējo 16 mēnešu periodā pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas dienas.

Ja darba devējs nav veicis obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas 12 mēnešus pēdējo 16 mēnešu periodā, kaut gan faktiski tam bija jāveic, tad VSAA ir pienākums atteikt bezdarbnieka pabalsta piešķiršanu.

² Par sociālās apdrošināšanas sistēmas efektivitātes nodrošināšanu sk. Satversmes tiesas 2001.gada 13.marta spriedumu lietā Nr.2000-08-0109, 8., 9.lpp. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2000-08-0109_Spriedums.pdf

Aprakstītās problemātikas ietvaros sociālo apdrošināšanas pasākumu kopums ir organizēts tādējādi, ka tās pamatā ir darba devēja apkopotās un sniegtās ziņas valstij par darbaņēmēja darba tiesiskākām attiecībām un no tām izrietošajām saistībām.

Darba devējam ir pienākums reģistrēt VID katru darbaņēmēju, kurš ieguvis, mainījis vai zaudējis darbaņēmēja statusu³.

Darbaņēmēju uzskaitījums ir paredzēts likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 1.panta 2.punktā. Apkopojot šajā tiesību normā minēto, darbaņēmējus var iedalīt divās grupās:

1) privātajā sektorā nodarbinātās personas (piemēram, persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā; mikrouzņēmuma darbinieks; uzņēmuma līguma izpildītājs; komercsabiedrības valdes, padomes loceklis, prokūrists u.c.).

2) valsts sektorā nodarbinātās personas (valsts civildienesta ierēdņi un darbinieki, deputāti, valdības locekļi, iekšlietu un tieslietu sistēmā nodarbinātie, militārpersonas u.c.).

Tiesībsarga redzeslokā galvenokārt nonāk privātā sektora darbaņēmēji, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā. Tā kā normatīvie akti pieļauj dažāda veida darbaņēmēju formas, šī atzinuma ietvaros, problemātikas izklāsta uztveramības nolūkos, analīze tiek balstīta uz tiesībsarga redzeslokā nonākušo darbaņēmēju kategoriju. Minētā analīze ir izmantojama arī attiecībā uz citām darbaņēmēju formām, pielāgojot to attiecīgajai specifikai. Šai sakarā arī jānorāda, ka minētās izvēles pamatā ir personu loks, kuras potenciāli varētu skart šī problēma. Proti, saskaņā ar VID datiem vidēji ik mēnesi darbaņēmēji, kas nodarbināti vispārējā nodokļu režīmā, ir robežās no 750 000 līdz 800 000 cilvēku⁴. Attiecīgi šo personu intereses cita starpā tiek nodrošinātas ar šo tiesisko regulējumu. Tāpat minētās izvēles pamatā ir arī Satversmes tiesas atziņas par darbaņēmēju kā īpašu sociālās apdrošināšanas sistēmas dalībnieku. Satversmes tiesa ir atzinusi: "Starp personām, kas ir obligāti pakļautas sociālajai apdrošināšanai, īpaši izceļami darbaņēmēji, kurus nodarbina darba devējs – iekšzemes nodokļu maksātājs. (...) Darbaņēmēji, kurus nodarbina darba devējs – iekšzemes nodokļu maksātājs (turpmāk – darbaņēmēji), ir vienīgās valsts sociālās apdrošināšanas sistēmā iesaistītās personas, kuras savu pienākumu pret šo sistēmu – savu daļu no obligātās iemaksu likmes ieskaitīt speciālajā budžetā – nav tiesīgas izpildīt tieši, bet tikai ar darba devēja starpniecību."⁵

1.1.3. Detalizētāku darba devēja pienākuma izpildes kārtību nosaka Ministru kabineta 2010. gada 7.septembra noteikumi Nr. 827 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli" (turpmāk arī – Noteikumi Nr.827). Šo noteikumu 8.punkts paredz, ka darba devējs (..) katru darbaņēmēju reģistrē VID, iesniedzot ziņas par darbaņēmējiem (..):

- 1) par personām, kuras uzsāk darbu, (..);
- 2) par darbaņēmējiem, kuri ir mainījuši vai zaudējuši likumā "Par valsts sociālo apdrošināšanu" noteikto darbaņēmēja statusu, tai skaitā par darbaņēmējiem, kuriem ir:
 - a. piešķirts vai beidzies bērna kopšanas atvaļinājums,
 - b. atvaļinājums bērna tēvam sakarā ar bērna piedzimšanu,
 - c. atvaļinājums sakarā ar ārpusģimenes aprūpē esoša bērna vecumā līdz trim gadiem adopciju vai
 - d. atvaļinājums bez darba algas saglabāšanas (tai skaitā atvaļinājums bez darba algas saglabāšanas, kas piešķirts darbiniekam, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots aprūpējamais bērns), – (..).

³ Likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu", 13. panta otrā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/45466#p13>

⁴ Dati par darbaņēmējiem ik mēnesi ir mainīgi, piemēram, saskaņā ar tiesībsarga rīcībā esošajiem VID datiem vidēji 2018.gada vidū darbaņēmēju skaits, kas bija nodarbināti vispārējā nodokļu režīmā, bija 774 293 cilvēki. 2017.gada šajā pašā periodā bija nodarbināti 808 784 cilvēki.

⁵ Satversmes tiesas 2001.gada 13.marta spriedums lietā Nr.2000-08-0109, 7., 8.lpp. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2000-08-0109_Spriedums.pdf

No minētajām tiesību normām izriet, ka darba devēja pienākums ir fiksēt un reģistrēt VID virkni darba tiesisko attiecību organizatorisku faktū, kuriem ir izšķiroša nozīme darba ņēmēja sociālās apdrošināšanas tiesību nodrošināšanai.

1.1.4. Tāpat darba devējam ir pienākums aprēķināt obligāto iemaksu, kas jāveic par katru darba ņēmēju, (..), ja darba ņēmējs ir apdrošināts visos sociālās apdrošināšanas veidos⁶.

Saskaņā ar Noteikumu Nr.827 21. punktu darba devējs (maksātnešpējas procesa administrators) katru mēnesi (..) iesniedz VID darba devēja ziņojumu par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām no darba ņēmēju darba ienākumiem, iedzīvotāju ienākuma nodokli un uzņēmējdarbības riska valsts nodevu pārskata mēnesī (..) ⁷.

Darba devējs iemaksā speciālā budžeta kontā obligātās iemaksas par katru darba ņēmēju reizi mēnesī (..). Darba ņēmējs veic obligātās iemaksas ar darba devēja starpniecību. Darba devējs ietur iemaksas, kas jāveic darba ņēmējam, un iemaksā tās speciālā budžeta kontā šā panta pirmajā daļā noteiktajos termiņos⁸.

Ja tiek nokavēta algotā darba ienākumu izmaksa, darba devēja pienākums ir veikt obligātās iemaksas par aprēķinātajiem darba ienākumiem termiņā, kādā tās būtu jāveic, ja darba ienākumi būtu izmaksāti savlaicīgi. Darba devējam ir pienākums mēneša laikā pēc dienas, kad stājies spēkā tiesas spriedums vai attiecīgās valsts pārvaldes iestādes lēmums par darba samaksas piedziņu, veikt obligātās iemaksas par darba ņēmēju⁹.

No šīm tiesību normām izriet, ka darba devēja pienākums ir pienācīgi aprēķināt gan vairākus nodokļus, gan nodevu, pienācīgi ziņot VID par šiem aprēķiniem, kā arī samaksāt aprēķinātos maksājumus valsts budžetā, tādējādi nodrošinot darba ņēmēju tiesības uz kādu no sociālās apdrošināšanas pakalpojumiem.

1.1.5. Likumdevējs ir arī paredzējis, ka darba devējam ir pienākums precizēt darba ņēmēja darba ienākumus un obligātās iemaksas, ja ir konstatētas neprecizitātes¹⁰. Precizējumus var iesniegt:

1) Darba devējs brīvprātīgi.

Likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 20.¹ panta pirmā daļa paredz, ka darba devējs precizē darba ņēmēja darba ienākumus un obligātās iemaksas par iepriekšējo mēnesi pirms pārskata mēneša. Savukārt šī panta otrā daļa nosaka - ja darba devējs nav precizējis darba ņēmēja darba ienākumus un obligātās iemaksas par iepriekšējo mēnesi pirms pārskata mēneša, darba devējam ir tiesības tās precizēt triju gadu laikā pēc likumā noteiktā mēneša ziņojuma iesniegšanas termiņa. Precizēšanas rezultātā darba ņēmēja darba ienākumi un obligātās iemaksas nedrīkst samazināties. Darba ņēmēja darba ienākumu un obligāto iemaksu precizēšana nemaina jau piešķirto sociālās apdrošināšanas pakalpojumu apmēru, izņemot valsts vecuma pensijas apmēru (tai skaitā priekšlaicīgi piešķirtās valsts vecuma pensijas apmēru).

2) Darba devējs pēc VID aicinājuma.

Noteikumu Nr.827 3.punkts paredz, ka pēc VID pieprasījuma darba devējs, (..) 10 darbdienu laikā precizē (..) ziņojumus par obligātajām iemaksām un (..) par darba ņēmējiem, ja sniegtā informācija ir nepilnīga vai kļūdaina.

3) VID darba devēja vietā.

Likuma "Par valsts sociālās apdrošināšanu" 13.panta piektā daļa un Noteikumu Nr.827 8.⁵ punkts paredz VID tiesības reģistrēt sociāli apdrošinātās personas (darba ņēmēja) statusa

⁶ Likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu", 20. panta pirmā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/45466#p20>

⁷ Noteikumu Nr.827 25.punkts un 3.pielikums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/217642#p25>

⁸ Likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu", 21. panta pirmā un otrā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/45466#p20>

⁹ Likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu", 21.¹ panta pirmā un otrā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/45466#p20>

¹⁰ Likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu", 20. panta pirmā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/45466#p20>

zaudēšanu. Proti, VID, saņemot personas (darba ņēmēja) iesniegumu par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu ar darba devēju, kurš (..) 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.

Noteikumu Nr.827 8.⁷ punkts paredz - ja darba devējs ir likvidēts un VID nav iesniedzis ziņas par darba ņēmēja statusa zaudēšanu vai VID ir pieņēmis lēmumu par kapitālsabiedrības saimnieciskās darbības izbeigšanu un tas ir stājies spēkā, VID reģistrē personai (darba ņēmējam) darba ņēmēja statusa zaudēšanu (..) ar datumu, kad darba devējs ir likvidēts vai ir stājies spēkā VID lēmums par kapitālsabiedrības saimnieciskās darbības izbeigšanu.

Noteikumu Nr.827 30.1. apakšpunkts VID dod tiesības precizēt darba ņēmēja darba ienākumus un obligātās iemaksas par iepriekšējiem pārskata mēnešiem saskaņā ar izziņu par VID pārbaudē aprēķinātajiem darba ienākumiem un obligātajām iemaksām, ja pēc pārbaudes darba ņēmējam jāpalielina vai jāsamazina darba ienākumi un obligātās iemaksas.

Papildus minētajam VID ir tiesības precizēt un labot obligāto iemaksu veicēju iesniegto informāciju, ja, pamatojoties uz citu valsts iestāžu sniegto informāciju, konstatētas kļūdas obligāto iemaksu veicēju iesniegtajās ziņās vai ziņojumos par obligātajām iemaksām. Šādā gadījumā Valsts ieņēmumu dienests 10 darbdienu laikā pēc kļūdu labošanas informē obligāto iemaksu veicēju par izdarītajiem labojumiem¹¹.

Tāpat, ja darba devējs 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, nav iesniedzis ziņojumu par obligāto iemaksu objektu un obligātajām iemaksām no darba ņēmēju darba ienākumiem, VID, pamatojoties uz personas iesniegumu un iesniegto tiesas spriedumu vai iestādes lēmumu, precizē darba devēja ziņojumu par obligāto iemaksu objektu un obligātajām iemaksām, sadalot obligāto iemaksu objektu un obligātās iemaksas proporcionāli par visu periodu, ja sadalījums neizriet no tiesas sprieduma vai iestādes lēmuma¹².

No minētajām tiesību normām izriet, ka darba devēja veiktos valsts sociālās apdrošināšanas pasākumus attiecībā uz ziņojumu iesniegšanu un precizēšanu tiešā veidā var ietekmēt valsts - VID personā. Pārējos gadījumos tiek saglabāts princips, ka darba devējs ir tas, kas VID ziņo par darba ņēmēju, arī tajos gadījumos, kad ir kādas kompetentās iestādes nolēmums, kas cita starpā paredz attiecīgo ziņu precizēšanu.

1.1.6. Tiesībsarga redzeslokā nonākušajām personām ne likums "Par valsts sociālo apdrošināšanu", ne Noteikumi Nr.827 tiešā veidā neparedz iespēju ietekmēt darba devēju gadījumos, kad tas nav ziņojis vai ir nekorekti ziņojis VID par noteiktu statusu vai gūtajiem ienākumiem un aprēķinātajiem nodokļiem. Šādā situācijā, ņemot vērā likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 3. panta pirmā daļa paredzēto sociālās apdrošināšanas pasākumu kopuma mērķi (aizsargāt darba ņēmēju, apdrošinot risku zaudēt darba ienākumu sakarā ar sociāli apdrošinātās personas slimību invaliditāti, maternitāti, bezdarbu, vecumu, nelaimes gadījumu darbā vai saslimšanu ar arodslimību, bērna kopšanu) valstij ir jāparedz ne vien efektīvu darba ņēmēju aizsardzības mehānismu, bet arī jāspēj efektīvi aizsargāt personas attiecīgās tiesības. Pretējā gadījumā likumdevēja izvirzītais mērķis tiek nonivelēts un zaudē tā jēgu.

1.2. Darba ņēmēju tiesības uz sociālo nodrošinājumu un

¹¹ Likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 23. panta piektā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/45466#p23>

¹² Likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 23. panta sestā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/45466#p23>

to aizsardzības mehānismu īstenošana praksē

Lai arī nav šaubu, ka valsts ir izveidojusi mehānismu darba ņēmēju tiesību un tiesisko interešu aizsardzībai, tomēr prakse liecina, ka pastāv gadījumi, kad darba ņēmējus ne vienmēr ir iespējams vienveidīgi un efektīvi aizsargāt, ja darba devējs prettiesiski nav izpildījis savus pienākumus.

Kā jau tika konstatēts, sociālās apdrošināšanas pakalpojumu saņemšanai ir svarīgi divu veidu informācijas nodošana valstij (VID personā). Pirmkārt, par darba ņēmēju noteiktu statusu darba tiesisko attiecību ietvaros. Otrkārt, par aprēķinātajām un iemaksātajām VSAOI.

1.2.1. Ar darba ņēmēja statusa izmaiņu neziņošanu saistītie problēmjaucājumi

No tiesiskā regulējuma izriet, ka VID darba ņēmēja intereses individuālā gadījumā ir tiesīgs aizstāvēt tajā gadījumā, ja darba devējs nav ziņojis VID par darba ņēmēja statusa zaudēšanu (darba tiesisko attiecību izbeigšanu), taču neparedz VID rīcību gadījumos, kad darba devējs neziņo VID par tādiem no sociālās apdrošināšanas tiesību viedokļa nozīmīgiem faktiem kā:

- bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršana un beigšanās,
- atvaļinājuma bērna tēvam sakarā ar bērna piedzimšanu piešķiršana un beigšanās,
- atvaļinājuma sakarā ar ārpusģimenes aprūpē esoša bērna vecumā līdz trim gadiem adopciju piešķiršana un beigšanās.

Prakse ir apliecinājusi, ka darba devēja prettiesiska rīcība, neziņojot VID par darba ņēmēja tiesisko statusu, vismaz daļai darba ņēmēju rada būtiskus sarežģījumus savu tiesību un tiesisko interešu aizstāvēšanā. Acīmredzamākā un viena no ievainojamākām cilvēku grupām, kas saskaras ar sarežģījumiem ir bērnu vecāki. Reālijas liecina, ka tieši bērnu vecāki visbiežāk nevar saņemt vecāku pabalstu atbilstoši veiktajām sociālajām iemaksām, jo darba devējs nenoformē bērna kopšanas atvaļinājumu un neziņo VID par attiecīgo darba ņēmēju statusu.

Par šo problēmu Tiesībsarga birojā vairāki bērnu vecāki ir vērsušies jau kopš 2015. gada, informējot, ka darba devējs VID nav sniedzis ziņas par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu, kā dēļ viņi nav saņēmuši vecāku pabalstu pienācīgā apmērā. Šai sakarā tiesībsargs 2015. gada nogalē ierosināja pārbaudes lietu Nr. 2015-62-26B, kuras ietvaros problēmu analizēja no labas pārvaldības principa viedokļa. Rezultātā 2016.gada 6.jūnija atzinumā tiesībsargs rekomendēja Labklājības ministrijai veikt nepieciešamos grozījumus normatīvajos aktos, lai darba ņēmēji darba devēja prettiesiskas rīcības gadījumā varētu iesniegt iesniegumu VID par Noteikumu Nr.827 8.2.apakšpunktā noteiktajiem atvaļinājumiem¹³, tādējādi pretendējot uz nepieciešamajiem pabalstiem.

Atbildot uz tiesībsarga rekomendācijām, Labklājības ministrija 2016.gada 9.decembra vēstulē informēja, ka, tiesībsarga rekomendāciju nav iespējams īstenot, jo grozījumi Noteikumu Nr.827 8.2.apakšpunktā nerisinās pārbaudes lietā minēto problēmu. Attiecīgi Noteikumi Nr.827 nosaka kārtību, kādā darba devējs reģistrē darba ņēmējus, sniedz ziņojumus un ziņas par darba ņēmējiem, kā arī precizē jau sniegtos ziņojumus. Saskaņā ar šo noteikumu 8.2.apakšpunktu darba devējs sniedz ziņas par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu vai par darba uzsākšanu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Turpretim Darba likuma normas paredz, ka tikai darba devēja kompetencē ir atvaļinājumu piešķiršana saviem darbiniekiem, un tikai darba devējam ir tiesības un pienākums informēt VID par darba ņēmēja statusa maiņu, tai skaitā par darba ņēmēju, kuram piešķirts vai beidzies bērna kopšanas atvaļinājums. Tāpat tikai likumi nosaka personu tiesības uz sociālās apdrošināšanas pakalpojumiem. Taču Labklājības ministrija piekrita, ka problēma ir jārisina, lai efektīvāk varētu īstenot darba ņēmēja tiesības uz valsts noteiktajām sociālajām garantijām un sasniegt nepieciešamo rezultātu. Ministrija apņēmas turpināt darbu pie problēmas

¹³ Bērna kopšanas atvaļinājums, paternitātes atvaļinājums bērna tēvam sakarā ar bērna piedzimšanu, atvaļinājums sakarā ar ārpusģimenes aprūpē esoša bērna vecumā līdz trim gadiem adopciju u.c.

iespējamiem risinājumiem, t.sk. izvērtēt iespējas sagatavot grozījumus likumos, kas regulē sociālās apdrošināšanas pakalpojumu piešķiršanu. Savukārt 2017.gada 31.augusta Labklājības ministrijas vēstulē tika darīts zināms: “Lai efektīvāk varētu īstenot darba ņēmēja tiesības uz valsts noteiktajām sociālajām garantijām, Labklājības ministrija tuvākajā laikā plāno izstrādāt grozījumus likumā „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”, lai noteiktu, ka gadījumos, kad darba ņēmējs tiek atjaunots darbā ar tiesas spriedumu, bet darba devējs nepilda tam uzliktos pienākumus un nesniedz informāciju Valsts ieņēmumu dienestam, personai ir tiesības uz sociālās apdrošināšanas pakalpojumu, iesniedzot iesniegumu un uzrādot tiesas spriedumu Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai.”

No minēta secināms - lai arī Labklājības ministrija sadarbībā ar VID un Finanšu ministriju problēmu ir apzinājusies, tomēr līdz šim normatīvo aktu līmenī nav rasts efektīvāks risinājums, proti, likums „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” nav ticis grozīts.

Tiesībsarga skatījumā šāda situācija nav pieņemama ne vien no labas pārvaldības principa viedokļa, bet arī no pamattiesību viedokļa. Proti, analizējot likumdevēja rīcību, konstatējams, ka likumdevējs ir izvēlējis atšķirīgu pieeju minētajām situācijām, tādējādi arī radot atšķirīgu attieksmi (atšķirīgas tiesiskās sekas), raugoties no darba ņēmēju tiesību aizsardzības nodrošināšanas viedokļa. Līdz ar to attiecīgais normatīvais regulējums ir vērtējams no vienlīdzības principa viedokļa. Attiecīgo vērtējumu nepieciešams sniegt, jo sociālā realitāte apliecina, ka atšķirīga attieksme ir pieļauta pret vienu no ievainojamāko un nereti diskriminācijas riskam pakļauto personu grupu – pret bērnu vecākiem (visbiežāk sievietēm).

Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk arī – Satversme) 91.pants noteic: “Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.”¹⁴

Satversmes 91.pants iekļauj divus principus – vienlīdzības principu (pirmais teikums) un diskriminācijas aizlieguma principu (otrais teikums). Satversmes tiesa, interpretējot Satversmes 91.pantu, ir atzinusi, ka vienlīdzības princips liedz valsts institūcijām izdot tādas normas, kas bez saprātīga pamata pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos. Vienlīdzības princips pieļauj un pat prasa atšķirīgu attieksmi pret personām, kas atrodas atšķirīgos apstākļos, kā arī pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kas atrodas vienādos apstākļos, ja tam ir objektīvs un saprātīgs pamats¹⁵. Atšķirīgai attieksmei nav objektīva un saprātīga pamata, ja tai nav leģitīma mērķa vai ja nav samērīgas attiecības starp izraudzītajiem līdzekļiem un nospraustajiem mērķiem¹⁶.

Vienlīdzības princips ir vērst uz tiesiskās vienlīdzības un tikai pakārtoti uz faktiskās vienlīdzības nodrošināšanu. Tiesiskā vienlīdzība, attiecināta uz personām, var nodrošināt faktisko nevienlīdzību, savukārt faktiskās nevienlīdzības izlīdzinājums var skart tiesisko vienlīdzību¹⁷.

Lai izvērtētu, vai apstrīdētā norma atbilst Satversmes 91.panta pirmajā teikumā ietvertajam vienlīdzības principam, nepieciešams noskaidrot:

- 1) vai un kuras personas (personu grupas) atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos;
- 2) vai apstrīdētā norma paredz vienādu vai atšķirīgu attieksmi pret šīm personām;
- 3) vai šādai attieksmei ir objektīvs un saprātīgs pamats, proti, vai tai ir leģitīms mērķis un vai ir ievērots samērīguma princips (samērīguma tests)¹⁸.

¹⁴ Latvijas Republikas Satversme. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/57980>

¹⁵ Satversmes tiesas 2010. gada 2. februāra spriedums lietā Nr. 2009-46-01. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2009-46-01_Spriedums.pdf

¹⁶ Satversmes tiesas 2002. gada 23. decembra spriedums lietā Nr. 2002-15-01. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2002-15-01_Spriedums.pdf

¹⁷ Autoru kolektīvs „Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības” Latvijas Vēstnesis, Rīga, 2011: 91.lpp.

¹⁸ Satversmes tiesas 2010. gada 2. februāra spriedums lietā Nr. 2009-46-01.

Lai noteiktu, vai un kuras personu grupas ir vienādos un salīdzināmos apstākļos, nepieciešams atrast šīs grupas vienojošo pazīmi.¹⁹ Divas situācijas nekad nav pilnīgi identiskas. Tādēļ salīdzināšanai ir jāizvēlas tāda situācija, kurai ir viens vai vairāki kopīgi elementi ar pārbaudāmo situāciju. Kopējam elementam ir jāapvieno abas situācijas zem viena virsjēdziena²⁰.

Ievērojot principu, ka par sociālā apdrošināšanas pasākumu kopuma organizēšanu ir atbildīga valsts²¹, tiesībsarga skatījumā, problēma ir analizējama atbildot uz jautājumu, kādas iespējas aizstāvēt savas intereses ir personai, kura ir zaudējusi darba ņēmēja statusu, bet par kuru darba devējs nav ziņojis VID, un personai (visbiežāk viens no bērna vecākiem), kas faktiski atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, bet darba devējs nav to noformējis atbilstoši Darba likuma noteikumiem un nav paziņojis par to VID.

Analizējot normatīvajos aktos nostiprinātos tiesību aizsardzības mehānismus, uzsverams, pirmkārt, ka gan darba ņēmēja tiesiskā statusa zaudēšana (jeb darba tiesisko attiecību izbeigšana), gan bērna kopšanas un citu atvaļinājumu piešķiršanas ir tiesiskās attiecības, kas izriet no darba tiesisko attiecību jomas. Otrkārt, kā darba ņēmēja tiesiskā statusa zaudēšanas, tā bērna kopšanas un citu atvaļinājumu piešķiršanas faktam likumdevējs ir piešķīris izšķirošu juridisku nozīmi, lai cilvēks varētu pretendēt uz sociālās apdrošināšanas pakalpojumu saņemšanu (konkrētajā gadījumā, piemēram, uz bezdarbnieka un vecāku pabalstu), tādējādi īstenojot savas subjektīvās tiesības uz sociālo aizsardzību un uz sociālā apdrošināšanas pakalpojuma saņemšanu.

Taču, neskatoties uz to, likumdevējs šīm personu grupām normatīvajos aktos ir paredzējis atšķirīgus minēto tiesību aizsardzības mehānismus gadījumos, kad darba devējs ir rīkojies prettiesiski un nav ziņojis par attiecīgo faktu VID.

Personai, kura faktiski ir zaudējusi darba ņēmēja tiesisko statusu, bet par kuru darba devējs nav ziņojis VID, tiesības vērsties VID ar iesniegumu par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu ar attiecīgo darba devēju, un attiecīgi VID ir pienākums reaģēt uz šo iesniegumu, nosūtot darba devējam brīdinājumu un nosakot pienākumu 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. Ievērojot Noteikumu Nr.817 8.⁵ punktā noteiktos brīdināšanas termiņus un vispārējos iesnieguma izskatīšanas termiņus, personas iesnieguma izskatīšanas laiks variē no 21 dienas līdz pusotram mēnesim maksimāli. Turklāt šī procedūra tiek balstīta uz principu – ja darba devējs nesniedz informāciju, iestāde rīkojās par labu darba ņēmējam.

Savukārt personai (vienam no bērna vecākiem), kas faktiski atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, bet darba devējs nav to noformējis un nav paziņojis par to VID, analogisku iespēju neparedz. Šajā gadījumā viens mehānisms ir vērtēšanās Valsts darba inspekcijā, kuras funkcijās ir uzraudzīt un kontrolēt darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošanu²². Saskaņā ar publiski pieejamo informāciju Valsts darba inspekcija iesnieguma izskatīšana var ilgt no 1 – 4 mēnešiem²³. Šīs procedūras ilgums un efektivitāte ir atkarīga no darba devēja vēlmes sadarboties ar Valsts darba inspekciju un darba ņēmēju.

Ja darba devējs neatsaucas uz Valsts darba inspekcijas aicinājumu risināt problēmu, no darba ņēmējam tiesisko interešu aizsardzības viedokļa šī procedūra arī beidzas. Līdz ar to personai, lai pilnīgi droši panāktu, ka VID tiek reģistrēts fakts par bērna kopšanas atvaļinājumu, ir jāvērsās tiesā pret darba devēju par Darba likumā noteikto normu neievērošanu par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu. No Valsts darba inspekcijas puses darba devējs tikai var tikt administratīvi sodīts.

¹⁹ Satversmes tiesas 2003. gada 4. decembra spriedums lietā Nr. 2003-14-01. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2003-14-01_Spriedums.pdf

²⁰ Satversmes tiesas 2007. gada 4. janvāra spriedums lietā Nr. 2006-13-0103. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2006-13-0103_Spriedums.pdf

²¹ Nostiprināts likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 3. panta pirmajā daļā.

²² Valsts darba inspekcijas likuma 3. panta pirmā daļa un otrās daļas 1. punkts. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/177910#p3>

²³ Lelde Petrāne, INFOGRAFIKA: Kā rīkoties, ja maksātnespējīgs darba devējs neizmaksā algu? Pieejams: https://www.db.lv/atteli/article/0045/448609/1815089_ORIGINAL_1461576298.jpg?source=/448609

Ja darba devējs sadarbojas, bet joprojām neveic darbības, lai nodrošinātu darba ņēmēja tiesiskās intereses, Valsts darba inspekcija var dot rīkojumus darba devējiem, lai nodrošinātu darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanu²⁴. Rīkojuma nepildīšanas gadījumā darba ņēmējam ir jāvērsas pie tiesu izpildītāja, lai attiecīgo rīkojumu izpildītu piespiedu kārtībā.

Ja personai ir jāvērsas tiesā, tad “taustāma” rezultāta sagaidīšanai, tai ir jārēķinās ar noteiktu laika sprādi. Saskaņā ar Tiesu administrācijas sniegto informāciju daba lietu izskatīšanas ilgums tikai pirmajās instancēs svārstās - 2016.gadā no 6,3 līdz 20,3 mēnešiem, 2017.gadā no 4,1 līdz 11,2 mēnešiem, 2018.gadā no 5,1 līdz 11,1 mēnešiem²⁵; vidēji – 19,2 mēneši (2016), 10,6 (2017), 9,5 mēneši (2018)²⁶.

Vidējais darba lietu izskatīšanas ilgums (mēnešos) pirmajā tiesu instancē

1.-2.kat. Civillietas	Izskatīšanas ilgums (MĒN.)				
	2014	2015	2016	2017	2018
Tiesu apgabali					
Kurzemes tiesu apgabals	7,1	10,8	13,5	8,0	10,8
Vidzemes tiesu apgabals	8,0	6,6	10,6	9,7	5,1
Zemgales tiesu apgabals	18,8	9,0	18,3	9,7	11,1
Latgales tiesu apgabals	10,4	6,8	6,3	4,1	5,9
Rīgas tiesu apgabals	21,5	22,4	20,3	11,2	9,1

Jāatzīmē, ka konkrētajā gadījumā runa ir tikai par pirmās instances tiesvedības ilgumu, kopējais tiesvedības termiņš, ja tiesvedība tiek turpināta apelācijas un kasācijas instancēs, būs ievērojami ilgāks, neskaitot nolēmuma izpildes procesu. Par lietu izskatīšanas termiņiem kasācijas instancē tiesībsargam datu nav, taču apelācijas instancē – salīdzinot laika posmu no 2010. līdz 2017. gadam, kopumā vienas lietas izskatīšanas par darba samaksas piedziņu ilgums variē no 2,9 līdz 3,9 mēnešiem. Pēdējo gadu tendences – vidēji 4,3 mēneši (2016), 3 mēneši (2017)²⁷.

Šo procedūru kontekstā būtisks aspekts ir Valsts darba inspekcijas un tiesas nolēmuma izpildes process. Jāņem vērā, ka analizējamā gadījumā tiesas spriedumā un Valsts darba inspekcija rīkojumā darba devējam tiek uzlikts pienākums noteiktā termiņā piešķirt bērna kopšanas atvaļinājumu.

Spriedumu un lēmuma izpilde par šo jautājumu pēc būtības ir analogiska izpildei par personas atjaunošanu darbā. Proti, zvērināts tiesu izpildītājs Civilprocesa likuma 555.panta kārtībā darba devējam paziņo par tam ar tiesas spriedumu uzlikto pienākuma izpildi 10 dienu laikā. Ja parādnieks nav izpildījis spriedumu, tiesu izpildītājs sastāda aktu par sprieduma neizpildīšanu²⁸. Šo aktu tiesu izpildītājs, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 620.panta ceturto daļu, nosūta tiesai, kura var uzlikt parādniekam naudas sodu līdz 360 euro un noteikt jaunu termiņu sprieduma izpildei. Ja parādnieks otrreiz un atkārtoti pārkāpj sprieduma izpildīšanas termiņus, tiesas saskaņā ar Civilprocesa likuma 620.panta piekto daļu var uzlikt naudas sodu 750

²⁴ Valsts darba inspekcijas likuma 5. panta otrās daļas 6.punkts. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/177910#p5>

²⁵ Tiesu administrācijas dati (nav publicēti).

²⁶ 2018. gada pētījums “Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā”, 76. lpp. Pieejams: http://www.vdi.gov.lv/files/petijums_darba_stridu_efektivakas_risinanas_iespejas_latvija.pdf

²⁷ 2018. gada pētījums “Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā”, 80. lpp. Pieejams: http://www.vdi.gov.lv/files/petijums_darba_stridu_efektivakas_risinanas_iespejas_latvija.pdf

²⁸ Civilprocesa likuma 620. pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/50500#p620>

euro apmērā. Tiesas uzliktie naudas sodi piedzenami valsts ienākumos, un to samaksa neatbrīvo parādnieku no pienākuma izpildīt tiesas spriedumā paredzētās darbības.

Latvijas Zvērinātu tiesu izpildītāju padome ir atzinusi, ka naudas sods ne vienmēr ir pietiekami efektīvs līdzeklis, jo mantiskais zaudējums, kas parādniekam jācieš, samaksājot sodu, salīdzinājumā ar izpildāmo darbību var neradīt parādniekam pietiekamu motivāciju. Piemēram, ja parādnieks ir komersants ar veiksmīgu komercdarbību, pastāv liela varbūtība, ka maksimālais naudas sods 750 EUR apmērā, pat piemērojot to vairākkārt, radīs parādniekam mazākas neērtības, nekā darbinieka, kuru tas prettiesiski atlaidis, atjaunošana darbā. Identisks rezultāts sagaidāms arī tieši pretējā gadījumā – ja parādniekam nebūs mantas vai naudas līdzekļu, no kā tam piemērotos sodus piedzīt.

Satversmes tiesa savā judikatūrā ir atzinusi: “Tiesai, lai tā noskaidrotu, vai leģitīmais mērķis pastāv, vispirms ir jāanalizē likumdevēja saprātīga argumentācija, kas vērsta uz atšķirīgās attieksmes attaisnošanu. Leģitīmam jābūt gan visa tiesiskā noregulējuma (likuma) mērķim pašam par sevi (eksternais mērķis), gan līdzeklim tā sasniegšanai – atšķirīgajai attieksmei (internais mērķis).”²⁹

Vērtējot atšķirīgajai attieksmei ir objektīvs un saprātīgs pamats, vispirms ir aplūkojami likumdevēja apsvērumi, kādēļ bija nepieciešams noteikt attiecīgu tiesisko regulējumu. Tiesībsargs konstatē, ka ar 2012.gada 20. decembra likumu “Grozījumi likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu”” ir papildināts likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu” 13.pants ar piekto daļu, paredzot VID tiesības reģistrēt sociāli apdrošinātās personas (darba ņēmēja) statusa zaudēšanu, kā arī deleģējot Ministru kabinetam noregulēt attiecīgo kārtību. Grozījumu anotācijā tika norādīts: “Nodrošinot valsts sociālās apdrošināšanas pakalpojumu piešķiršanu un izmaksu, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (turpmāk – VSAA) saskaras ar problēmu, ka personas ir reģistrētas kā darba ņēmēji, kaut darba tiesiskās attiecības ir pārtrauktas (minēto apgalvo pati persona), bet darba devējs nav sniedzis ziņas par darba ņēmēja statusa zaudēšanu. Ir gadījumi, kad darba devējs ilgstoši nesniedz VID arī ziņojumus par obligāto iemaksu objektu un obligātajām iemaksām no darba ņēmēju darba ienākumiem, kā to paredz likuma (likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu”) 23.panta pirmā daļa. Līdz ar to VSAA nesaņem no VID informāciju, ka persona ir zaudējusi darba ņēmēja statusu, tādejādi personai ir liegta iespēja saņemt sociālās apdrošināšanas pakalpojumu (piemēram, bezdarbnieka pabalstu, slimības pabalstu). Lai VSAA varētu šādos gadījumos personai sniegt pakalpojumu, nepieciešams VID reģistrēt personai darba ņēmēja statusa zaudēšanu un šo informāciju nodot VSAA. Lai šādus gadījumus risinātu, nepieciešams noteikt VID tiesības slēgt darba ņēmēja darba periodu pie konkrētā darba devēja.”³⁰ Analogiski apsvērumi ir norādīti Noteikumu Nr.827 grozījumos, ar kuriem tika pieņemts 8.⁵punkts³¹.

No minētā secināms, ka likumdevējs ir izšķīries VID piešķirt tiesības rīkoties konkrētā gadījumā ar mērķi aizsargāt darba ņēmēju tiesiskās intereses, balstoties uz praksē konstatētu vienu problēmjaudājumu. Minētais mērķis pats par sevi ir leģitīms un atbalstāms, taču nav konstatējams, ka likumdevējs ir apzinājis un vērtējis tiesiskā regulējuma pilnveidošanas nepieciešamību saistībā ar citiem problēmaspektiem, kas izriet no darba devēja prettiesiskas rīcības, neziņojot VID par kādu citu no Noteikumu Nr. 827 8.2. apakšpunktā minētajiem darba ņēmēja tiesiskajiem statusiem (iespējams, ka tie attiecīgajā brīdī nebija izgaismojušies). Līdz ar to nav konstatējami likumdevēja objektīvi un saprātīgi apsvērumi, kādēļ līdzīga rakstura

²⁹ Satversmes tiesas 2006. gada 6. jūnija spriedums lietā Nr. 2005-25-01, 13.punkts. Pieejams:

https://www.satv.tiesas.gov.lv/web/viewer.html?file=/wp-content/uploads/2016/02/2005-25-01_spriedums.pdf#search=2005-25-01

³⁰ 2012.gada 20.decembra likuma “Grozījumi likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu”” anotācija. Pieejams:

<http://titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/24E96D4B6082FF4FC2257A85002EBC97?OpenDocument>

³¹ Ministru kabineta 2013.gada 19.februāra noteikumi Nr.95 „Grozījumi Ministru kabineta 2010.gada 7.septembra noteikumos Nr.827 „Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli.” Anotācija. Pieejams: <http://likumi.lv/ta/id/254916-grozijumi-ministru-kabineta-2010-gada-7-septembra-noteikumos-nr-827-noteikumi-par-valsts-socialas-apdrosinasanas-obligato-iemak...>

jautājumiem ir noteikts atšķirīgs regulējums. No anotācijas teksta var secināt, ka attiecīgais izņēmums ir bijis kazuistiska³² rakstura, neapzinot visu iespējamās problēmaspektus. Tiesībsarga 2016.gada pārbaudes lietā Nr. 2015-62-26B, atbildīgās valsts iestādes (VID, Labklājības ministrija) pauda uzskatu, ka VID (plašākā nozīmē valsts) nevar pēc darba ņēmēja iesnieguma darba devēja vietā reģistrēt, piemēram, darba ņēmēja statusa izmaiņas sakarā ar faktisku bērnu kopšanas atvaļinājumu, jo tās ir darba tiesiskās attiecības, kas veidojas starp darba devēju un darba ņēmēju, un valsts iejaukšanās tajās nav pieļaujama. Lai arī šobrīd Labklājības ministrija ir atzinusi šo problēmu, tomēr tiesībsargs vienlīdzības principa analīzes kontekstā vēlas akcentēt, ka jautājums par VID tiesībām slēgt darba ņēmēja darba periodu pie konkrētā darba devēja tikpat lielā mērā skar darba tiesisko attiecības kā darba ņēmēja statusa izmaiņas sakarā ar faktisku bērna kopšanas atvaļinājumu. Pamatojums tam, kādēļ vienām darba tiesiskajām attiecībām ir pieļaujama atkāpe, bet nav citām – likumdošanas procesa dokumentos nav rodams.

Tiesībsargs uzsver - nepastāv šaubas, ka abām salīdzināmajām personu grupām ir kopīgs mērķis – darba devēja prettiesiskas rīcības rezultātā, ar valstī izveidoto tiesību aizsardzības mehānisku palīdzību panākt savu sociālo tiesību īstenošanu. Jāņem vērā, ka sociālās apdrošināšanas pakalpojums cilvēkam, kas ir strādājis godprātīgi, pienākas pēc iespējas ātrāk, jo nepieciešamība pēc iztikas līdzekļiem visupirms pamatvajadzību nodrošināšanai noteikta riska iestāšanās gadījumā pēc būtības ir nekavējoša. Tomēr likumdevējs vienai personu grupai attiecīgo mērķi ir devis iespēju sasniegt ātrāk un efektīvāk, savukārt otrai - bez saprātīga pamatojuma, to ir liedzis. Minētais pats par sevi ir iemesls atzīt, ka likumdevējs ar šādu rīcību attiecībā pret personām (darba ņēmējiem), kurām mainījies vai zudis tiesiskais status sakarā ar bērna kopšanas atvaļinājumu, atvaļinājumu bērna tēvam sakarā ar bērna piedzimšanu, atvaļinājumu sakarā ar ārpusģimenes aprūpē esoša bērna adopciju ir pārkāpis Satversmes 91.panta pirmajā teikumā nostiprināto vienlīdzības principu.

Bez minētā konkrētajā gadījumā ir acīmredzams arī samērīguma principa pārkāpums. Satversmes tiesas judikatūrā nostiprināta atziņa, ka samērīgums tiesiskās vienlīdzības principa kontekstā nozīmē, ka labumam, ko sabiedrība iegūst ar atšķirīgo attieksmi pret salīdzināmajām situācijām, ir jābūt lielākam nekā zaudējumam, ko cieš tās personas, kuras atrodas nelabvēlīgākajā no abām situācijām.³³

Salīdzinot likumdevēja nostiprināto tiesību aizsardzības mehānismu efektivitāti tikai atkarībā no tā, cik ilgā termiņā ir iespējams panākt sociālo tiesību īstenošanu, konstatējams, ka attiecībā pret personu, kura faktiski ir zaudējusi darba ņēmēja tiesisko statusu, bet par kuru darba devējs nav ziņojis VID, var droši izdarīt secinājumu - likumdevējs minētajai personu grupai ir paredzējis daudz labvēlīgāku, līdz ar to efektīvāku tiesību aizsardzības mehānismu, nekā personai (visbiežāk vienam no bērna vecākiem³⁴), kas faktiski atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, bet darba devējs nav to noformējis atbilstoši Darba likuma noteikumiem un nav paziņojis par to VID. Likumdevēja paredzētais tiesību aizsardzības mehānisma procedūras ilgums šīm personām ir līdz pat 10 reizes īsāks, nekā personai (vienam no bērna vecākiem), kas faktiski atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, bet darba devējs nav to noformējis un nav paziņojis par to VID. Turklāt vēršanās tiesā ir sarežģītāks process (prasa papildu zināšanas, iespējams, nepieciešamību pēc jurista palīdzības u.tml.), nekā iesnieguma iesniegšana VID.

³² Jāiestarpina, ka likumdevējs kazuistisku pieeju turpina realizēt ar jaunākajos normatīvajos aktos. Atzinumā jau tika pieminēts, ka 2018.gada 25.oktobrī Saeima pieņēma likumu “Grozījumi likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu”” cita starpa papildinot 23.pantu ar sesto daļu, kas noteic, ka 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 daļā³² minēto informāciju Valsts ieņēmumu dienestam. Ja darba devējs nav iesniedzis minēto informāciju, Valsts ieņēmumu dienests, pamatojoties uz personas iesniegumu un iesniegto tiesas spriedumu vai iestādes lēmumu, precizē darba devēja ziņojumu par obligāto iemaksu objektu un obligātajām iemaksām, sadalot obligāto iemaksu objektu un obligātās iemaksas proporcionāli par visu periodu, ja sadalījums neizriet no tiesas sprieduma vai iestādes lēmuma. No minēto grozījumu anotācijas (pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/70E793090DCA7681C225829F00226552?OpenDocument>) secināms tie nerisina pamatproblēmu. Tie tikai legalizē VID rīcība tiesības vienā no gadījumiem, kas var izveidoties darba tiesisko attiecību ietvaros attiecībā uz obligāto iemaksu objektu un obligātajām iemaksām.

³³ Satversmes tiesas 2007. gada 18. oktobra spriedums lietā Nr. 2007-03-01, 23.punkts.

³⁴ Saskaņā ar VSAA datiem (nav publicēti), piemēram, 2019.gada septembrī 82 % no vecāku pabalstu saņēmējiem bija sievietes.

Savukārt vēršanās Valsts darba inspekcija ne vienmēr garantēs tādu pašu iznākumu kā gadījumā, ja persona vēršas VID.

Nav mazsvarīgs aspekts, ka attiecīgā tiesiskā regulējuma dēļ personai nākas saskarties ar ievērojamu birokrātisko slogu, ko var radīt vēršanās pie iestādēm (VSAA, VID), kas tikai noteiktos aspektos risina attiecīgo problēmsituāciju, taču nepilnīgā tiesiskā regulējuma dēļ atsaka risinājumu situācijā, kuru pēc taisnīguma būtu jārisina. Attiecīgi tas nozīmē, ka persona ar šādu rīcību vajadzīgo rezultātu nesasniedz, iespējams vien saņem ieteikumus turpmākai rīcībai. Rezultāta nav, bet resursi tam ir iztērēti.

Tiesībsargs cita starpā norāda, ka valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas darbības pamatprincipus no darba ņēmēja aizsardzības aspekta ir analizējusi arī Satversmes tiesa. 2001.gada 13.marta spriedumā lietā Nr. 2000-08-0109 Satversmes tiesa ir atzinusi:

“Valsts sociālā apdrošināšana ir publisko tiesību joma, un tiesiskās attiecības starp apdrošinātāju un apdrošināmo personu, kā arī viņa darba devēju ir publisko tiesību attiecības. Darba devējam ar likumu ir uzlikts pienākums segt savu obligātās iemaksas daļu par katru savu darba ņēmēju. Ja darba devējs nepilda šo pienākumu, tad tā izpilde ir jānodrošina apdrošināšanas organizētājam – valstij – ar piespiedu mehānisma palīdzību. Tāpēc, veidojot valsts sociālās apdrošināšanas sistēmu, lai īstenotu Satversmē garantētās personu tiesības uz sociālo nodrošinājumu, valstij ir pienākums izveidot efektīvu šo tiesību normu īstenošanas mehānismu.

Tiesību normu realizācija tiek panākta arī ar tiesiski organizētiem un normētiem īstenošanas paņēmieniem, pastāvot savstarpēji saistītu un abpusēji nodrošinošu normu un to īstenošanas līdzekļu struktūrai, kas ietver arī kontroles sistēmu un tiesiski regulētu sankciju piemērošanu. Jo, lai tiesību normas kļūtu par „garantētām tiesībām”, to izpildei ir jābūt droši garantētai normētā un institucionalizētā veidā. (*Sk. Cipeliuss R. Vispārējā mācība par valsti. Rīga, Izdevniecība AGB, 1998, 36. – 37.lpp. un Cipeliuss R. Tiesību būtība. Rīga, Latvijas Universitāte, 2001, 11. – 17.lpp.*)

Šāds mehānisms nepieciešams arī tādēļ, lai faktiski aizsargātu darba ņēmējus, kas sociālajās tiesībās tiek uzskatīti par sociāli vājākajām personām un tādām personām, kam nepieciešama īpaša sociāla aizsardzība.”³⁵

Apdrošināmās personas, kuras nevar ietekmēt ne darba devēja, ne tās institūcijas darbību, kas īsteno un/vai uzrauga sociālo apdrošināšanu, nedrīkst ciest tādēļ, ka citas personas nepilda vai nepienācīgi pilda savus likumā noteiktos pienākumus. Citādi mehānisms, kas radīts konstitucionālo tiesību realizācijai, neatbilstu savam mērķim³⁶.

Papildus tiesībsargs vērš uzmanību, ka saskaņā ar VSAA datiem vecāku pabalsta saņēmēji gandrīz 82% ir sievietes.

	2016. gada decembris	2017. gada decembris	2018. gada decembris	2019. gada septembris
Vecāku pabalsti kopā	23 989	23 777	22 847	21 398
sievietes	19 375	19 458	18 678	17 512
vīrieši	4 614	4 319	4 169	3 886

Tāpat likumdevējs ar šādu atšķirīgu attieksmi tiesiskā regulējuma līmenī praksē rada un var radīt ievērojamus sarežģījumus lielākoties bērnu vecākiem. Tiesībsarga skatījumā, konkrētajā gadījumā, ievērojot minēto statistiku, kā arī apstākli, ka praksē tieši sievietes visbiežāk izsaka sūdzības par attiecīgo problēmu, ir pamats apgalvot, ka analizējamais tiesiskais regulējums cita starpā netieši diskriminē sievietes. Kā atzīts Satversmes tiesas judikatūrā, netiešā diskriminācija ir konstatējama tad, kad acīm redzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda

³⁵ Sprieduma 8., 9. lpp. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2000-08-0109_Spriedums.pdf

³⁶ Sprieduma 10. lpp. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2000-08-0109_Spriedums.pdf

neizdevīgākā stāvoklī pēc kādas pazīmes identificējamu indivīdu grupu, ja vien šis noteikums, kritērijs vai prakse nav attaisnojami ar objektīviem faktoriem, kas neizriet no aizliegtajiem kritērijiem.³⁷

Ņemot vērā minēto, tiesībsargs atzīst likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 13.panta piekto daļu un Noteikumu Nr. 827 8.⁵ punktu par neatbilstošu Satversmes 91.pantam tiktāl, cik netiek noregulēts līdzvērtīgs tiesību aizsardzības mehānisms darba ņēmējiem, par kuriem darba devējs nav ziņojis VID par tādiem no sociālās apdrošināšanas tiesību viedokļa nozīmīgiem faktiem kā:

- bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršana un beigšanās,
- atvaļinājuma bērna tēvam sakarā ar bērna piedzimšanu piešķiršana un beigšanās,
- atvaļinājuma sakarā ar ārpusģimenes aprūpē esoša bērna vecumā līdz trim gadiem adopciju piešķiršana un beigšanās.

Tiesībsarga skatījumā, ir apsverami grozījumi vai nu papildinot likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 13.panta piekto daļu un attiecīgi Noteikumu Nr. 827 8.⁵ punktu, vai arī attiecīgos vai citus normatīvos aktus papildinot ar jaunām tiesību normām, kas novērš konstatēto nevienlīdzību. Iekams minētās tiesību normas nav grozītas, konkrētos gadījumos Satversmes 91.pants ir piemērojams tieši. Satversme tiesa ir atzinusi, ka Satversmes 91. panta pirmais teikums darbojas nepastarpināti un paredz personas subjektīvās publiskas tiesības uz vienlīdzīgu apiešanos³⁸.

1.2.2. *Problēmjasutājumi, kas saistīti darba ņēmēju tiesisko interešu aizsardzību, darba devējam neziņojot VID par VSAOI*

Otrs jautājumu loks, kas būtiski aizskar darba ņēmēju tiesības un tiesiskās intereses, ir saistīts valsts izveidoto tiesību aizsardzības mehānismu efektivitāti gadījumos, kad darba devējs prettiesiski, neziņo VID par aprēķinātajām VSAOI, kā arī tās nemaksā.

Būtiski uzsvērt, ka no darba ņēmēja interešu viedokļa ir svarīgi gan, ka darba devējs VSAOI aprēķina un ziņo par to VID, ja pat faktiski netiek tās samaksātas speciālajā budžetā, gan arī tas, ka VSAOI tiek samaksāts, jo persona ir sociāli apdrošināta pensiju apdrošināšanai, ja faktiski ir veiktas obligātās iemaksas³⁹. Pārējos sociālās apdrošināšanas gadījumos VSAOI iemaksa faktiski var arī nebūt veikta.

Kā jau tika konstatēts, normatīvo aktu līmenī darba ņēmējiem pašiem šo procesu ietekmēt nav iespējams, taču viņi gadījumā, kad nav iespējams saņemt kādu no sociālās apdrošināšanas pakalpojumiem, savu subjektīvo tiesību nodrošināšanai var vērsties:

- Valsts darba inspekcijā;
- vispārējās jurisdikcijas tiesā;
- VSAA;
- VID.

Analizējot valsts izveidoto darba ņēmēju tiesību aizsardzības mehānismus, jāsaaka, ka tie var tikt izmatoti vienlaikus, piemēram, persona vēršas VSAA, lai saņemtu kādu no sociālās apdrošināšanas pakalpojumiem, un vienlaikus Valsts darba inspekcijā un VID. Vairumā gadījumu jautājumu loks par nedeklarēto VSAOI saistās ar darba samaksas jautājumiem. Bet var būt situācijas, kad darba samaksa ir maksāta, bet darba devējs nav deklarējis un maksājis VSAOI. Līdz ar to analizējamie mehānismi var būt izmantoti un var arī nebūt izmantoti atkarībā no individuālās situācijas, tomēr nepieciešams kopējais ieskats to darbībā.

³⁷ Satversmes tiesas 2015. gada 23. novembra spriedums lietā Nr. 2015-10-01, 15.punkts. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2015-10-01_Spriedums.pdf

³⁸ Satversmes tiesas 2005. gada 13. maija spriedums lietā Nr. 2004-18-0106.

³⁹ Likums "Par valsts sociālo apdrošināšanu", 5. panta ceturrtā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/45466#p5>

Vēršanās Valsts darba inspekcijā. Visupirms jānorāda, ka vēršanās Valsts darba inspekcijā analizējamās problemātikas ietvaros var dot pozitīvu rezultātu, ja darba ņēmējam cita starpā ir domstarpības ar darba devēju par darba samaksu (apmērs, izmaksa u.tml.). Tas saistīts ar likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 23.panta sestajā daļā paredzēto procedūru, ka, ja darba devējs 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, nav iesniedzis ziņojumu par obligāto iemaksu objektu un obligātajām iemaksām no darba ņēmēju darba ienākumiem, VID, pamatojoties uz personas iesniegumu un iesniegto tiesas spriedumu vai iestādes lēmumu, precizē darba devēja ziņojumu par obligāto iemaksu objektu un obligātajām iemaksām (..).

Saskaņā ar Valsts darba inspekcijas skaidrojumu tās uzraudzības lokā ir darbinieki, nevis darba ņēmēji, kas ir plašāks jēdziens. Atsaucoties uz Augstākās tiesas tiesu praksi⁴⁰, Valsts darba inspekcija informēja, ka darba tiesiskajās attiecībās valsts pārvaldes iestāde drīkst iejaukties tikai tiktāl, ciktāl darbinieka tiesības skaidri izriet no tiesību normām. Ja, veicot apstākļu pārbaudi, Valsts darba inspekcija konstatē, ka starp darbinieku un darba devēju ir strīds par faktiem, un Valsts darba inspekcija ar tai piešķirtajām pilnvarām šos faktus nevar noskaidrot, var uzskatīt, ka Valsts darba inspekcijas pilnvaras ir beigušās un darbiniekiem savu tiesību aizsardzībai jāizmanto civilprocesuālie līdzekļi. Pamatojoties uz Darba likuma 30.pantu, individuāli tiesību strīdi starp darbinieku un darba devēju, ja tie nav izšķirti uzņēmumā, izšķirami tiesā.

Valsts darba inspekcija, saņemot sūdzību par iespējamiem darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpumiem, uzsāk lietvedību administratīvā pārkāpuma lietā un izskata lietu atbilstoši Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksam, kā arī uzsāk administratīvo procesu iestādē un skata lietu atbilstoši Administratīvā procesa likumam, lemjot jautājumu par rīkojuma (brīvā administratīvā akta) izdošanu.

Lemjot jautājumu Valsts darba inspekcijas likuma 5.panta otrās daļas 6.punktā paredzētā rīkojuma (administratīvā akta) izdošanu ir iespējami vairāki risinājumi, kas atkarīgi no Valsts darba inspekcijas konstatētā. Proti:

1) ja darba devējs darbiniekam nav aprēķinājis un izmaksājis darba samaksu un nav strīda par pienākošos darba samaksu, tiek lemts jautājums par rīkojuma, kas vērsts uz noteiktas darbības veikšanu, izdošanu;

2) ja Valsts darba inspekcija dokumentārās pārbaudes laikā konstatē, ka darba devējs ir aprēķinājis, bet nav izmaksājis darba samaksu un lietā nav strīda par pienākošos darba samaksu, Valsts darba inspekcija izdod rīkojumu, kas vērsts uz naudas maksājumu;

3) ja darba strīds par pienākošos darba samaksu piekritīga vispārējās jurisdikcijas tiesai, Valsts darba inspekcija personu informē, ka iesniedzējam ir jāvēršas tiesā savu tiesisko interešu un tiesību aizstāvēšanai civilprocesuālajā kārtībā.

Ja darba devējs (administratīvā akta adresāts) labprātīgi neizpilda VDI izdoto rīkojumu, VDI rīkojas atbilstoši Administratīvā procesa likumā noteiktajai administratīvo aktu piespiedu izpildes procesuālajai kārtībai:

1) ja rīkojumā ir norādītas darbiniekam izmaksājamās naudas summas, Valsts darba inspekcija sagatavo izpildrīkojumu un nosūta darbiniekam. Darbinieks ar izpildrīkojumu var vērsties pie zvērīnāta tiesu izpildītāja, lai viņam par labu no darba devēja tiktu ieturēta neizmaksātā darba samaksa;

2) ja rīkojumā ir uzlikts tiesiskais pienākums aprēķināt un izmaksāt darbiniekam pienākošos darba samaksu, Valsts darba inspekcija piemēro piespiedu naudu. Tāpat Valsts darba

⁴⁰ Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2012.gada 17.augusta lēmums lietā Nr.A42775108; Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2017.gada 27.novembra lēmums lietā Nr.680053617/38.

inspekcija veic rīkojuma izpildes kontroli un, pārkāpumam turpinoties, administratīvā pārkāpuma lietā pieņem lēmumu par administratīvā soda uzlikšanu.

No minētā secināms, ka gadījumā, ja darba devējs nav aprēķinājis un ziņojis VID par VSAOI, tad darba ņēmēja (darbinieka) vēršanās Valsts darba inspekcijā būs efektīva tikai gadījumā, ja Valsts darba inspekcijas pārbaudes laikā darba devējs sadarbosies un atzīst konkrētās izmaksājamās summas. Pārējos gadījumos, pat ja Valsts darba inspekcija būs izdevusi rīkojumu, darba ņēmējam attiecīgais process vēlamu rezultātu nesniegs.

Saskaņā ar statistikas datiem Valsts darba inspekcija 2017. gadā ir izskatījusi 1798 sūdzības par darba samaksas jautājumiem, kas ir 52 % no visu sūdzību skaita (3464)⁴¹. Savukārt 2018.gadā - 2072 sūdzības, kas veido 52% no visu Valsts darba inspekcijā izskatīto sūdzību skaita (4016)⁴².

Izskatot sūdzības par darba samaksu, Valsts darba inspekcija:

- 1) 2017.gadā 171 gadījumā izdeva rīkojumu un 388 gadījumos piemēroja administratīvo sodu. Rīkojums tika izpildīts 128 gadījumos;
- 2) 2018.gadā 334 gadījumos izdeva rīkojumu un 299 gadījumos piemēroja administratīvo sodu. Rīkojums tika izpildīts 203 gadījumos⁴³.

2017				2018			
<i>Sūdzības kopā</i>	<i>Sūdzības par darba samaksu kopā</i>	<i>Izdoti rīkojumi</i>	<i>Izpildīti rīkojumi</i>	<i>Sūdzības kopā</i>	<i>Sūdzības par darba samaksu kopā</i>	<i>Izdoti rīkojumi</i>	<i>Izpildīti rīkojumi</i>
3464	1798 (52%)	171 (9,5 %)	128 (7,1%)	4016	2072 (52%)	299 (14%)	203 (10%)

No statistikas datiem secināms, pirmkārt, ka darba samaksās jautājumi, līdz ar to VSAOI deklarēšanas un samaksas jautājumi, ieņem ievērojamu vietu darba tiesisko attiecību ietvaros. Otrkārt, 2017.gadā no visu sūdzību kopskaita par darba samaksas jautājumiem 9,5 % gadījumu Valsts darba inspekcija ir izdevusi rīkojumu, savukārt 7,1 % gadījumos no visām sūdzībām Valsts darba inspekcijas rīkojums ir sasniedzis taisnīgu un no darba ņēmēju viedokļa efektīvu risinājumu. 2018.gadā no visu sūdzību kopskaita par darba samaksas jautājumiem 14,4 % gadījumu Valsts darba inspekcija ir izdevusi rīkojumu, savukārt 9,8 % gadījumos no visām sūdzībām Valsts darba inspekcijas rīkojums ir sasniedzis taisnīgu un no darba ņēmēju viedokļa efektīvu risinājumu.

Ņemot vērā iepriekš minēto, jāpiekrīt Valsts darba inspekcijai, ka Valsts darba inspekcijas likuma 5.panta otrās daļas 6.punktā ietvertā tiesību normā paredzētā kārtība (rīkojuma izdošana) ir efektīvs darbinieku tiesību aizsardzības mehānisms, ja lietā nav darba strīda par darba samaksu. Tiesībsarga skatījumā, ir pozitīvi vērtējams, ka šis mehānisms pastāv kā viena no darbinieka iespējām aizstāvēt savas tiesības, taču ar nosacījumu, ka tas tiek izmatots paralēli citiem tiesību aizsardzības mehānismiem, jo salīdzinoši nedaudzos gadījumos darba ņēmējs sasniedz vēlamu rezultātu. Un, ja persona neizmanto citus tiesību aizsardzības mehānismus, tad ar lielu varbūtību var apgalvot, ka savu tiesību nodrošināšanai persona būs zaudējusi 1 – 4 mēnešus.

⁴¹ 2018. gada pētījums "Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā", 56., 57.lpp. Pieejams: http://www.vdi.gov.lv/files/petijums_darba_stridu_efektivakas_risinasanas_iespejas_latvija.pdf

⁴² Valsts darba inspekcijas dati (nepublicēti).

⁴³ Valsts darba inspekcijas dati (nepublicēti).

Vēršanās vispārējās jurisdikcijas tiesā. Jautājuma, kas saistīts ar VSAOI nedeklarēšanu un nemaksāšanu, pakļautību vispārējās jurisdikcijas tiesā ir analizējis Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments, 2016.gada 18.aprīļa spiedumā lietā Nr. SKC - 0035/2016 (C28341611) atzīstot, ka valsts nodokļu un citu valsts noteikto obligāto maksājumu iekasēšanu un uzskaiti veic Valsts ieņēmumu dienests, un tas attiecas uz publisko tiesību jomu. Ja darba devējs nemaksā nodokļus, valsts pienākums ar nodokļu administrēšanas iestāžu starpniecību tos iekasēt. Savukārt darba ņēmējam konstatējot, ka darba devējs nemaksā vai nepienācīgi maksā nodokļus, ko paredz likums „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” un „Par valsts sociālo apdrošināšanu”, savu tiesību aizskāruma novēršanai jāvērsas Valsts ieņēmumu dienestā, kurš veic valsts noteikto obligāto nodokļu iekasēšanu⁴⁴.

Līdz ar to vēršanās vispārējās jurisdikcijas tiesā kā darba ņēmēju tiesību aizsardzības mehānisms, lai aizsargātu personas aizskartas tiesības uz kādu no sociālās apdrošināšanas pakalpojumiem ir izmantojams tikai gadījumos, kad darba devējs nav maksājis (daļēji vai vispār) darba samaksu (attiecīgi arī nav aprēķinājis, deklarējis un maksājis VSAOI). Turklāt vēršanās tiesā šajos gadījumos un sprieduma saņemšana ir tikai viens no soļiem. Lai persona varētu panākt sociālo tiesību aizskāruma novēršanu, tai saskaņā jau analizēto likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu” 23.panta sestajā daļā nostiprināto procedūru jāiesniedz iesniegums un spriedums, lai VID precizē darba devēja ziņojumu par obligāto iemaksu objektu un obligātajām iemaksām.

Uz šo mehānismu attiecināmi šajā atzinumā jau analizētie darba strīdu izskatīšanas termiņi tiesās. Tā kā tiesvedības rezultāts ir atkarīgs no lietas izskatīšanas ilgumā, attiecīgi tam pakārtots jautājums par sociālās apdrošināšanas pakalpojumu saņemšanas operativitāti.

Lai arī tiesa ir nozīmīgs darba strīdu risināšanas mehānisms Latvijā, tomēr darba strīdu izskatīšanas ilgums (kopējā tieslietu problēma) ietekmē darba ņēmēju tiesības un tiesiskās intereses operatīvi un pienācīgā apmērā saņemt noteiktus sociālās apdrošināšanas pakalpojumus.

Vēršanās VSAA un VID. Saskaņā ar likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu 23.panta trešo daļu VID Ministru kabineta noteiktajā kārtībā sniedz VSAA ziņas par veiktajām sociālās apdrošināšanas iemaksām un veiktajiem sociālā nodokļa maksājumiem. VSAA Ministru kabineta noteiktajā kārtībā reģistrē obligāto iemaksu un sociālā nodokļa maksājumus un pārrēķina obligāto iemaksu objektu, ja šīs iemaksas nav veiktas pilnā apmērā.

No minētās normas izriet, ka VSAA darba rezultātam izšķiroša nozīme ir VID sniegtajām ziņām. Taču, vērsoties VSAA (vēlāk saņemot VSAA lēmumu par kāda no sociālās apdrošināšanas pabalsta saņemšanu), persona bieži vien pirmo reizi konstatē arī iespējamus darba devēja pārkāpumus attiecībā uz VSAOI nedeklarēšanu un nemaksāšanu. Šajā ziņā VSAA kā viena no pirmajām iestādēm, kurā persona saskaras ar attiecīgo problēmu, ir nozīmīgs posms kopējā darba ņēmēju tiesību un tiesisko interešu aizsardzības mehānismā.

Raksturojot savas rīcības algoritmu, VSAA ir norādījusi, ka gadījumā, kad saņemts personas iesniegums pakalpojuma piešķiršanai, kas jāaprēķina no viņai reģistrētajiem apmēra ziņā lieliem ienākumiem, no kuriem darba devējs nav veicis valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, kas rada aizdomas par iespējamu valsts budžeta līdzekļu izkrāpšanu, VSAA informē VID un lūdz ierosināt pārbaudes lietu.

Gadījumos, kad personas iesniegumā ir jautājumi, kuri ir VID kompetencē, VSAA pārsūta personas iesniegumu VID atbildes sniegšanai uz VID kompetencē esošajiem jautājumiem.

Kā jau šajā atzinumā ir ticis uzsvērts VID ir tiesības precizēt darba ņēmēja darba ienākumus un obligātās iemaksas par iepriekšējiem pārskata mēnešiem saskaņā ar izziņu par VID pārbaudē aprēķinātajiem darba ienākumiem un obligātajām iemaksām, ja pēc pārbaudes darba ņēmējam jāpalielina vai jāsamazina darba ienākumi un obligātās iemaksas⁴⁵.

⁴⁴ Sprieduma 7.1.apakšpunkts. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi>

⁴⁵ Noteikumu Nr.827 31.1.punkts.

No minētā, pirmkārt, izriet, ka VID ir nozīmīgākā valsts pārvaldes iestāde, kurā persona ir tiesīga vērsties, lai risinātu attiecīgo problēmsituāciju. Otrkārt – minētie noteikumi paredz plašu VID rīcības brīvību attiecīgās problēmsituācijas risināšanā.

VID, raksturojot savas rīcības algoritmu attiecībā uz Noteikumu Nr.827 31.1.punkta piemērošanu, ir norādījis, ka, saņemot fiziskās personas iesniegumu par to, ka darba devējs nav uzrādījis aprēķināto darba samaksu un ieturētos nodokļus, VID izvērtē personas iesniegumā norādītos apstākļus un konstatē, vai fiziskās personas ienākumi ir nosakāmi, vai iesniegumam pievienoti dokumenti vai konta izdrukas, kas apliecina, ka persona guvusi ienākumus.

Tādējādi personām, vērstoties VID, jāiesniedz pamatotu iesniegumu, pievienojot klāt dokumentus, kas apliecina darba periodu un ienākumu gūšanu (darba līgumu, rīkojumus, konta izdruku utt.) pie konkrētā darba devēja vai tiesas spriedumu, valsts pārvaldes iestādes lēmumu.

Tāpat VID ir norādījis, ka likumdevējs ir veicis grozījumus normatīvajos aktos, kas paredz, ka VID, pamatojoties uz personas iesniegumu un iesniegto tiesas spriedumu vai iestādes lēmumu, precizē darba devēja ziņojumu par obligāto iemaksu objektu un obligātajām iemaksām, ja darba devējs nav iesniedzis minēto informāciju VID⁴⁶. Savukārt, gadījumos, uz kuriem neattiecas likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu” 23.panta sestā daļa, VID izvērtē darba devēja sasniedzamību un iespēju veikt preventīvās darbības, lai darba devējs sniegtu paskaidrojumu un iesniegtu darba devēja ziņojumus vai to precizējumus. Ja preventīvās darbības nav iespējams veikt, tiek izvērtēta iespēja veikt kontroles pasākumus⁴⁷, ja izpildās kāds no atbilstošiem nosacījumiem. Kontroles pasākumam noslēdzoties, fiziskai personai tiek sniegta atbilde par VID veikto nodokļu pārrēķinu.

Tiesībsarga pieredze gan liecina, ka VID prakse šajos gadījumos nebūt nav tāda, kā tiek skaidrots. Tiesībsarga ieskatā, minētās tiesību normas īstenošana praksē ilustrējama ar konkrētu salīdzinoši nesenu gadījumu. Proti, tiesībsargs 2018.gada 19.oktobrī saņēma šāda satura iesniegumu:

“Labdien!

Vēlos lūgt Tiesībsarga palīdzību jautājumā, kuru līdz šim ne ar vienu valsts institūciju, kurā līdz šim esmu vērsusies, neesmu varējusi atrisināt.

Situācijas apraksts:

š.g. jūnija mēnesī ražošanu pārtrauca Latvijā zināms pārtikas ražošanas uzņēmums, kurā strādāja apmēram 20 cilvēki, tostarp arī es. Ar jūlija mēnesi darbiniekiem nav tikušas ne aprēķinātas, ne izmaksātas darba algas.

Darba attiecībās šajā uzņēmumā biju no 2017.gada 1.augusta līdz š.g. 21.augustam.

Pēc darba attiecību izbeigšanas š.g. 22.augustā stājos NVA uzskaitē, kā bezdarbniece, lai saņemtu bezdarba pabalstu iztikas līdzekļu iegūšanai.

Lai saņemtu bezdarba gadījuma pabalstu, nepieciešamas 12 mēnešus aprēķinātas/veiktas sociālās iemaksas, kuras tiesīgs veikt tikai un vienīgi darba devējs.

Esmu nonākusi dubultķēlnieces lomā, jo bez tā, ka neesmu saņēmusi sev pienākošas algu par paveikto darbu, nevaru saņemt arī bezdarba pabalstu (darba devējs nav sniedzis informāciju VID par aprēķinātajiem nodokļiem ne jūlija, ne augusta mēnesī).

Šobrīd esmu saņēmusi atteikumu no VSAA par pabalsta aprēķināšanu un izmaksu tieši tādēļ, ka neparādās 12.mēneša (šajā gadījumā - jūlija) aprēķinātā iemaksa.

Komentārs: lieki piebilst, ka esmu vērsusies gan Darba inspekcijā, gan VID, gan tiesā ar iesniegumu par uzņēmuma maksātnespējas procesa rosināšanu, kur starp citu saņēmu atteikumu, jo lūdzu objektīvu iemeslu dēļ atbrīvot no depozīta un valsts nodevas maksas; kā arī grūti aprakstīt milzīgo bezspēcības un bezcerības izjūtu, kas pārņem sastopoties ar vienaldzību un neieinteresētību šajā situācijā no institūciju puses.

Ļoti lūdzu Jūsu redzējumu, kā būtu jārīkojas šādā situācijā?

⁴⁶ Likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu” 23.panta sestā daļa (stājas spēkā 2018.gada 28.novembrī).

⁴⁷ Noteikumu Nr.827 30.punkts.

*Iepriekš pateicos!
(Personas paraksts).”*

Tiesībsargs, ņemot vērā Noteikumu Nr. 827 31.1 punkta noteikumus, 2018.gada 14.novembrī ieteica personai atkārtoti vērsties VID.

Persona 2018.gada 2.decembrī ar iesniegumu vērsās VID, uz ko 2018.gada 18.decembrī saņēma VID vēstuli, ar kuru VID pateicās par sniegto informāciju. Informēja, ka VID pēc fizisku personu pieprasījuma neveic nodokļu maksātāja darbības pārbaudi, bet jebkuru saņemto informāciju izvērtē kopsakarā ar jau uzkrāto informāciju saistībā ar iespējamajiem nodokļu maksāšanas riskiem un, ja nepieciešams, veic atbilstošus nodokļu administrēšanas pasākumus. VID informēja, ka tādējādi iesnieguma sniegtā informācija tiks izvērtēta un ņemta vērā, veicot atbilstošus nodokļu administrēšanas pasākumus. VID arī norādīja, ka valsts pārvaldes institūcijām, t.sk. VID, ir jāievēro normatīvajos aktos noteiktais informācijas konfidencialitātes princips, kas nozīmē, ka VID ierēdnim (darbiniekam) aizliegts izpaust par nodokļu maksātāju bez viņa piekrišanas jebkādu informāciju, kas šim ierēdnim (darbiniekam) kļuvusi zināma, pildot dienesta pienākumus, izņemot normatīvajos aktos noteiktos izņēmuma gadījumus. Līdz ar to VID norādīja, ka nav tiesīgs personai (iesniedzējai) sniegt informāciju par veiktajiem nodokļu administrēšanas pasākumiem un to rezultātiem.

No minētā piemēra izriet, ka VID šīs personas iesniegumu vispār nav uztvēris kā iesniegumu, ar kuru ir lūgts risināt konkrētu subjektīvo tiesību aizskārumu. Personas iesnieguma saturam (patiesajai problēmai) vispār nav pievērsta uzmanība.

Tiesībsarga skatījumā, VID kā vadošajai valsts pārvaldes nodokļu administrēšanas jomā ne vien jāveic pasākumi, lai nodrošinātu nodokļu nomaksu, bet arī vienlīdz jānodrošina jebkura nodokļu maksātāja tiesību (tiesisko interešu) efektīva aizsardzība⁴⁸, un VID rīcībai ir izšķiroša nozīme.

Tiesībsargs vēlas uzsvērt, ka VID rīcības izšķirošo nozīmi šādu situāciju risināšanā kopsakarā ar sociālās apdrošināšanas sistēmas pamatprincipiem, Satversmes tiesa jau ir analizējusi 2001.gada 13.marta spriedumā lietā Nr. 2000-08-0109, atzīstot: “Latvijas Republikā ir izveidota valsts sociālās apdrošināšanas regulēšanas un kontroles sistēma normatīvā un institucionālā veidā.

Sociālās apdrošināšanas likums un citi likumi, piemēram, likumi „Par nodokļiem un nodevām”, „Par Valsts ieņēmumu dienestu”, „Par uzņēmumu un uzņēmējdarbību maksātnespēju”, nosaka fizisko un juridisko personu atbildību pret valsti sociālās apdrošināšanas jomā, kā arī sankcijas par likumu pārkāpšanu, likuma izpildes uzraudzībai un kontrolei pilnvarojot vairākas valsts institūcijas, kas veido īpašu sistēmu.

Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas ir viens no valsts nodokļu veidiem, t.i., ar likumu noteikts obligāts maksājums valsts budžetā (likuma „Par nodokļiem un nodevām” 1. un 8.pants). Ar šā nodokļa iekasēšanu Latvijas Republikas teritorijā nodarbojas Valsts ieņēmumu dienests. Šīs institūcijas kā nodokļu administrācijas pienākumus, darbības virzienus, uzdevumus un tiesības reglamentē gan likums „Par nodokļiem un nodevām”, gan likums „Par Valsts ieņēmumu dienestu”. Minētie likumi paredz Valsts ieņēmumu dienestam plašas pilnvaras un

⁴⁸ Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10. panta trešā daļa paredz, ka valsts pārvalde darbojas sabiedrības interesēs. Pie sabiedrības interesēm pieder arī samērīga privātpersonas tiesību un tiesisko interešu ievērošana. Šī likuma norma izriet no demokrātiskās valsts atziņas, ka valsts pārvaldes uzdevums ir kalpot sabiedrības interesēm. Sk. J.Briede, E.Danovskis, A.Kovaļevska. Administratīvās tiesības. Mācību grāmata. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016, 63.lpp.

Tāpat šajā gadījumā runa ir par labas pārvaldības principa ievērošanu VID rīcībā. Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10. panta piektā daļa paredz, ka valsts pārvalde savā darbībā ievēro labas pārvaldības principu. Tas ietver atklātību pret privātpersonu un sabiedrību, datu aizsardzību, taisnīgu procedūru īstenošanu saprātīgā laikā un citus noteikumus, kuru mērķis ir panākt, lai valsts pārvalde ievērotu privātpersonas tiesības un tiesiskās intereses. Doktrīnā ir atzīts, ka labas pārvaldības principa izpratne norāda uz to, ka šī principa mērķis ir nodrošināt cilvēka cieņas aizsardzību, proti, cilvēks tik uztverts kā subjekts, nevis objekts. Līdz ar to no labas pārvaldības principa izriet valsts pienākums izrādīt pretimnākšanu privātpersonai jeb veicināt privātpersonas tiesību ievērošanu. Sk. J.Briede, E.Danovskis, A.Kovaļevska. Administratīvās tiesības. Mācību grāmata. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016, 68.lpp.

pienākumus nodokļu parādu piedziņā gan bezstrīdus kārtībā, gan ceļot prasības tiesā, kā arī iesniedzot tiesā pieteikumus par parādnieka darbības izbeigšanu vai maksātnespēju.

Tādējādi, ja darba devējs, pārkāpjot likumu, neveic obligātās iemaksas, noteiktām valsts institūcijām ir pilnvaras savas prasības pret šiem darba devējiem realizēt piespiedu kārtā. Apdrošināmās personas, kuras nevar ietekmēt ne darba devēja, ne tās institūcijas darbību, kas īsteno un/vai uzrauga sociālo apdrošināšanu, nedrīkst ciest tādēļ, ka citas personas nepilda vai nepienācīgi pilda savus likumā noteiktos pienākumus. Citādi mehānisms, kas radīts konstitucionālo tiesību realizācijai, neatbilstu savam mērķim. (..)

Savukārt, ja šādi izveidotā institūciju sistēma pienācīgi nepilda savus pienākumus nodokļu iekasēšanā, tad var uzskatīt, ka valsts institūcijas neizmanto visus tām pieejamos resursus sociālo tiesību īstenošanā.⁴⁹

No minētājām Satversmes tiesas atziņām secināms, ka gadījumā, ja VID vēršas persona, kuras subjektīvās tiesība ir aizskartas ar konkrēta nodokļu maksātāja rīcību (bezdarbību) vai var tikt aizskartas arī ar VID rīcību (bezdarbību), VID nav tiesību šai personai atteikumu pamatot ar VID rīcības brīvību (tiesībām) izvēlēties, kuram nodokļu maksātājam, kad un kādu kontroles pasākumu veikt. No konkrētā iesnieguma prasības izriet VID pienākums lemt par rīcību attiecīgā iesnieguma kontekstā, t.sk. vērtēt citu konkrētu nodokļu maksātāju rīcību attiecīgo subjektīvo tiesību ierobežošanā, pretējā gadījumā nav iespējams izskatīt personas iesniegumu pēc būtības. Citādāk ir tad, ja privātpersona vēršas VID ar informāciju (iesniegumu) par kāda nodokļu maksātāja prettiesiskām darbībām un lūgumu VID rīkoties, bet šai privātpersonai nav subjektīvo tiesību aizskārums. Ar šādu iesniegumu privātpersona tikai līdzdarbojās valsts pārvaldē, ziņo par sabiedrībai nozīmīgiem jautājumiem, līdz ar to šādā situācijā VID var atsaukties savu rīcības brīvību nodokļu kontroles jomā un neveikt konkrētas darbības, bet izmatot iegūto informāciju savā darbā.

Tiesībsargs jautājumu par šādu iesniegumu izskatīšanu bija aktualizējis jau 2018.gada sākumā, uz ko no VID puses vismaz formāli tika saņemts apliecinājums, ka tas tiek risināts. Lai arī pēcāk VID apgalvo, ka attiecīgi iesniegumi tiek skatīti un vērtēti, tomēr tiesībsargs pieredze liecina, ka tie tiek skatīti nevispusīgi.

Analizētais un citi gadījumi dod pamatu domāt, ka attiecīgo iesniegumu izskatīšanas kārtība ir formāla, par ko liecina tas, ka VID, reaģējot uz šiem iesniegumiem, sākotnēji cenšas norobežoties no attiecīgā jautājuma skatīšanas, aizbildinoties ar rīcības brīvību nodokļu kontroles jomā.

Ja persona norāda uz sociālo pamattiesību aizskārums un īpaši lūdz skatīt šo jautājumu, tad VID iesaistās. Taču tiesībsarga novērojumi liecina, ka VID pēc būtības skata tikai personu iesniegumus, kuri ir pamatoti ar dokumentiem par darba samaksu strīdus periodā, t.i., ja iesniegumam ir pievienotas konta izdrukas par darba samaksu. Šādu secinājumu tiesībsargs ir pārliecinājies arī dzan no konkrētu gadījumu analīzes. Piemēram, kad persona, izsakot īpašu lūgumu VID izmatot Noteikumu Nr. 827 31.1.punktā paredzētās pilnvaras, lai varētu aizstāvēt savas intereses īstent tiesības uz sociālo nodrošinājumu, un šī persona norāda, ka darba devējs nav maksājis atalgojumu par dažiem mēnešiem un arī nav deklarējis VSAOI, VID, neskatoties uz to, vienalga pieprasa personai iesniegt pierādījumus par darba samaksu attiecīgajos mēnešos. Tiesībsargs šādai VID rīcībai neredz saprātīgu skaidrojumu, kā vien to, ka tas ir vienīgais gadījums, kad VID ir gatavs pieņemt lēmumu par nodokļu kontroles pasākumu veikšanu, lai aizsargātu darba ņēmēja tiesības. Jāteic, ka konkrētajā gadījumā personas rīcībā bija ne vien darba līgums, konta izdrukas par algas saņemšanu par iepriekšējiem mēnešiem, bet arī darba devēja apliecinājums, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas pēc tiem mēnešiem, par kuriem nav tikusi maksāta alga un VSAOI. Attiecīgais cita starpā liek uzdot jautājumu, kādēļ šie dokumenti nav pietiekami, lai VID varētu lemt par labu darba ņēmēja interesēm. No VID skaidrojumiem atbilde nav rodama.

⁴⁹ Sprieduma 9., 10. lpp. Pieejams: http://www.satv.ties.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2000-08-0109_Spriedums.pdf

Tāpat nav rodama atbilde uz jautājumiem plašākā kontekstā, vai VID iekšējā darbībā (iekšējos normatīvajos aktos) ir skaidrība par dokumentiem (pierādījumiem), kas būtu pietiekami VID izlēmīgai rīcībai tipiskākajos gadījumos. Tiesībsargs no VID skaidrojumiem un praktiskā izpildījuma, secina, ka nav. Un tas būtībā skar jautājumu par tiesisko noteiktību un personas paļāvību, ka viņas pamatota intereses no valsts pārvaldes puses tiks aizstāvēta, izvērtējot situāciju vispusīgi. Tāpat pie tik lielas rīcības brīvības aktuāls ir jautājums par iespējamajiem iestādes patvaļas riskiem, piemērojot Noteikumu Nr.827. 31.1.punktu.

Tiesībsarga rīcībā ir informācija, ka VID ir izstrādājis kārtību rīcībai analizējamajos gadījumos. Taču, ievērojot izklāstīto praksi, kā arī apstākli, ka darba tiesisko attiecību ietvaros būtībā nav ārkārtīgi daudzveidīgs šo attiecību apliecinošo dokumentu klāsts, tiesībsarga skatījumā, VID ne vien būtu jāpārskata attieksme pret šādu gadījumu izskatīšanu kā tādu, bet arī būtu maksimāli jāidentificē tipiskākās situācijas, kad personas var vērsties VID ar attiecīgu problemātiku, būtu maksimāli jāidentificē tipiskākie dokumenti (dokumentu kombinācijas), ko personai jāiesniedz (jāizskaidro, ko tie apliecina). Tāpat, ievērojot labas pārvaldības principu, kā arī principu, ka valsts pārvaldes pienākums ir informēt sabiedrību par savu darbību (tas attiecas it īpaši uz to sabiedrības daļu un tām privātpersonām, kuru tiesības vai tiesiskās intereses īstenotā vai plānotā darbība skar vai var skart)⁵⁰, VID šo informāciju vadlīniju, metodisko norādījumu vai kādā citā formā būtu vēlams publiskot, lai attiecīgie nodokļu maksātāji būtu informēti par savu tiesību aizsardzības mehānismiem.

Šādu ieteikumu tiesībsargs pamato ar apstākli, ka arvien biežāk darba ņēmēji, nolūkā efektīvi aizstāvēt savas aizskartās subjektīvās tiesības, interesējas par valstī noteiktiem tiesību aizsardzības mehānismiem, un VID iesaistīšanās neapšaubāmi var būt efektīvs mehānisms ne vien konkrētam darba ņēmējam, bet arī sabiedrībai kopumā, jo paralēli šai procesā no VID puses tiek noteikts pienākums darba devējam samaksāt uzrēķinātos nodokļus. Ņemot vērā, ka tiesību aizsardzības mehānismi ir samērā sarežģīti, tad būtu tikai taisnīgi, ka valsts papildus informētu, par iespēju darba ņēmējam vērsties VID, lai aizstāvētu savas sociālās tiesības un arī informētu - ar ko darba ņēmējiem jārēķinās, vērsties VID ar lūgumu piemērot Noteikumu Nr.827 31.1.punktu⁵¹.

Šai sakarā jānorāda par iespējamajiem risinājumiem, kurus VID var izmatot, pārskatot procesu par to, kā vērtēt VID iesaistīšanos, ja ir saņemts darba ņēmēja iesniegums par nedeklarētiem un nenomaksātiem nodokļiem. Proti, VID, vērtējot, kurus personu iesniegumus ir jāizskata, piemērojot Noteikumu Nr.827 31.1.punkta kārtību, ir iespējams nošķirt vairākas situācijas. Kā noprotams no VID skaidrojuma, ja VID izskata attiecīgu darba devēja iesniegumu, tad VID cita starpa nosūta dara devējam brīdinājumu ar aicinājumu sniegt paskaidrojumu un iesniegt ziņojumus par VSAOI no darba ņēmēja darba ienākumiem. Darba devējs var atsaukties un norādīt, ka viņam ir strīds ar darba ņēmēju par izmaksājamo darba samaksu u.tml. un attiecīgi jautājums par maksājamajiem nodokļiem ir pakārtots. Šajā situācijā VID būtu pamats atteikt darba ņēmējam Noteikumu Nr.827 31.1.punkta piemērošanu, norādot, ka izmaiņas ir iespējams veikt, tikai piemērojot likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 23.panta sesto daļu (strīds izšķirts vai nu ar Valsts darba inspekcijas rīkojumu, vai arī ar tiesas nolēmumu). Cits gadījums – ja darba devējs uz VID brīdinājumiem neatsaucas un ir acīmredzams, ka darba devēja rīcība ir prettiesiska kā pret darba ņēmēju, tā pret valsts budžetu. Šajā gadījumā, tiesībsarga skatījumā, nepastāv šķēršļi VID uzsākt Noteikumu Nr.827 31.1.punktā paredzētos darba devēja nodokļu kontroles pasākumus, pēc kuriem, izpildoties visiem procesuālajiem priekšnoteikumiem, darba ņēmēja intereses var tikt apmierinātas. Jāatgādina, ka šajā atzinumā jau tika konstatēts, ka Noteikumu Nr.827 8.⁵ punktā jau ir nostiprināts princips, ka VID ir tiesības rīkoties darba

⁵⁰ Valsts pārvaldes ieskartas likuma 10. panta septītā daļa. Minētais sabiedrības informēšanas princips līdzās tiesiskuma principam, cilvēktiesību ievērošanas principam, samērīgas privātpersonu ievērošanas principam, sabiedrības interešu ievērošanas principam, iestādes darba kvalitātes regulāras uzraudzības un uzlabošanas principam, efektivitātes principam, iekļaujas labas pārvaldības principa plašākajā izpratnē. Sk. J.Briede, E.Danovskis, A.Kovaļevska. Administratīvās tiesības. Mācību grāmata. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016, 67.lpp.

⁵¹ Jāņem vērā, ka pamattiesību tvērumā darba ņēmēji ir atzīti par sociāli vājāku personu salīdzinājumā ar darba devēju (sk. Satversmes tiesas 2012. gada 20. aprīļa sprieduma lietā Nr. 2011-16-01 15.punktu). Attiecīgi valstij ir jāiesniedz atbilstošs šo personu tiesību aizsardzības atbalsts, t.sk. skaidrojot personu tiesību aizsardzības mehānismu izmantošanas iespējas.

ņēmēja interesēs, ja darba devējs neatsaucas. Tāds pats princips ir piemērojams arī šajos gadījumos.

Šis mehānisms, salīdzinot, piemēram, ar vēršanos vispārējās jurisdikcijas tiesā, ir efektīvāks un darba ņēmējam labvēlīgāks. Šajās situācijā ir iespējams veikt datu atbilstības pārbaudi, kas neprasa padziļinātu nodokļu maksātāja izpēti (no iestādes viedokļa administratīvi nav sarežģīts process). Darba ņēmējam maksājamas valsts nodevas un citi maksājumi. Minimāls slogs privātpersonai (sadarbība ar VID), bet rezultāts vismaz attiecībā uz sociālo nodrošinājumu tāds pats, kā vēršoties tiesā par darba samaksu.

Šai sakarā arī jāatceras, ka ne vienmēr personai var būt izšķiroša darba samaksas atgūšana, bet var būt izšķirošs jautājums par VSAOI nomaksu, jo tas ietekmē personas intereses uz nekavējošu atbalsta saņemšanu no valsts, kā arī sociālo nodrošinājumu ilgtermiņā, piemēram, attiecībā uz vecuma pensiju, kur būtiski ir ne tikai deklarēt darba devēja VSAOI, bet arī panākt to samaksu budžetā (sociālā apdrošināšanas risks pensijas gadījumā īstenojams tikai no reālām iemaksām).

Tiesībsargs uzskata, ka attiecīgo problemātiku ir iespējams risināt:

1) darba ņēmējam vēršoties VSAA un lūdzot kādu no sociālās apdrošināšanas pakalpojumiem. Lai arī līdz šim VSAA nav lūgusi VID piemērot Noteikumu Nr.827 31.1.punktu gadījumā, kad darba devējs nav reģistrējis personai darba ņēmēja statusu, darba ienākumus un VSAOI, lai varētu nodrošināt attiecīgās personas tiesības uz sociālo nodrošinājumu, tas valsts pārvaldes sadarbības labas pārvaldības ietvaros, tiesībsarga skatījumā, ir iespējams un pat īstenojams praksē. Arī Augstākās tiesas judikatūrā ir nostiprināts VSAA un VID sadarbības pienākums, nodrošinot privātpersonas sociālās tiesības⁵².

2) darba ņēmējam atsevišķi vēršoties VSAA un VID. Pat, ja VSAA ir atteikusi piešķirt kādu no sociālās apdrošināšanas pakalpojumiem, personai atrisinot darba devēja nedeklarēto nodokļu jautājumu ar VID palīdzību, ir tiesības VSAA vērsties atkārtoti⁵³.

Neapšaubāmi, labas pārvaldības princips prasa, ka privātpersonas intereses tiek īstenotas pēc iespējas efektīvāk, līdz ar to, tiesībsarga skatījumā, būtu veicināms pirmais risinājums.

Visbeidzot jānorāda, iespējams, ka ir nepieciešams grozīt Noteikumu Nr.827 31.1.punktu, papildinot to ar nosacījumu, ka pārbaude par aprēķinātajiem darba ienākumiem un obligātajām iemaksām veicama, saņemot arī personas (darba ņēmēja) iesniegumu par darba devēja neiesniegtajiem ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām no darba ņēmēju darba ienākumiem, iedzīvotāju ienākuma nodokli un uzņēmējdarbības riska valsts nodevu. Tiesībsargs neatbalsta normatīvismu, taču tiesiskās skaidrības un darba ņēmēju interešu veicināšanas nolūkos, aicina apsvērt arī šo risinājumu.

2. *Šķēršļi, kas apgrūtina daba ņēmēja iespēju atgūt darba samaksu no negodprātīga darba devēja*

Viens no jautājumiem, kas regulāri sūdzībās tiek aktualizēts ir darbiniekiem neizmaksātā atalgojuma atgūšanas procesa ilgums un sarežģītība. Procesu ilgumu un sarežģītību atspoguļo šāda infografika⁵⁴.

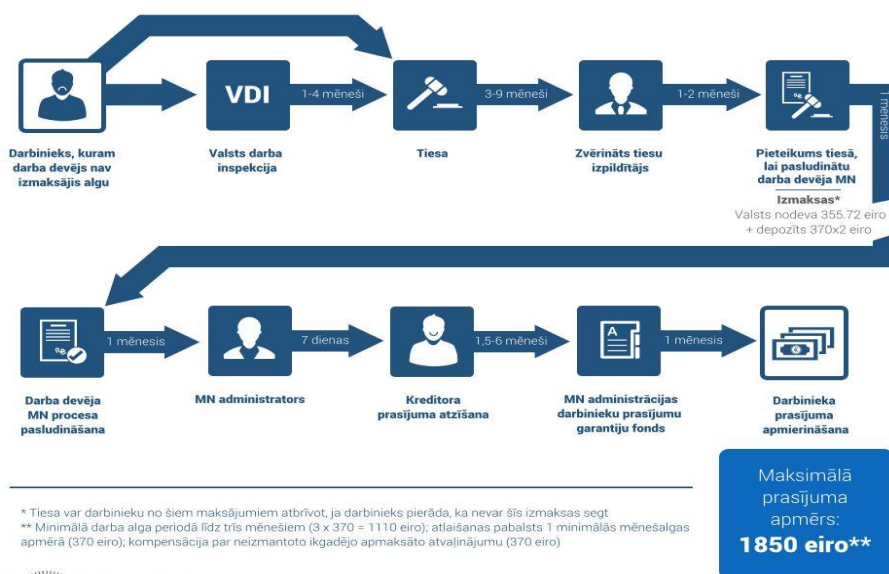
⁵² Sadarbības pienākumu starp VSAA un VID ir atzinis Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments 2011.gada 24.janvāra spriedumā lietā Nr. SKA-122/2011, Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/4663>

⁵³ Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2007. gada 14. marta spriedums lietā Nr. SKA – 84/2007 9.2. apakšpunktu.

⁵⁴ Jāatzīmē, ka infografikā norādītā informācija attiecībā uz maksātnespējas depozīta aprēķināšanu ir novecojusi. Depozīts aprēķināms kā divu valstī noteikto minimālo algu summa; no 2019.gada 1.janvāra minimālā alga ir 430 euro, līdz ar to iemaksājamais depozīts $430 \times 2 = 860$ euro. Pieejams:

https://www.db.lv/atteli/article/0045/448609/1815089_ORIGINAL_1461576298.jpg?source=/448609

Darbiniekam neizmaksātā atalgojuma atgūšanas process



FOREIGN INVESTORS
COUNCIL IN LATVIA



LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA
Vienotība spēkā

2.1. Darba ņēmēju iespējas pieteikt darba devēja maksātnespēju

Pētījumā “Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā” atzīts: “Kā rāda ekspertu intervijās un gadījumu izpētē iegūtā informācija, tik garš prasības izskatīšanas laiks rada risku, ka atbildētājs var uzsākt un pabeigt maksātnespējas procesu, kā rezultātā prasītājam, pat, ja spriedums lietā bija labvēlīgs, bija grūtības saņemt darba samaksu⁵⁵.”

Taču papildus minētajam darba ņēmēji cita starpā aktualizē citu problēmu, proti, ka tiesību sistēma neparedz pieņemamākus nosacījumus darba devēja maksātnespējas pieteikuma iesniegšanai, ja darba devējam ir faktiskās maksātnespējas pazīmē, t.sk. neizmaksājot darba samaksu, bet darba devējs pats neiesniedz maksātnespējas pieteikumu, līdz ar to darba ņēmējam radot nelabvēlīgus apstākļus.

Neapšaubāmi darba ņēmējam ir tiesības vērsties Valsts darba inspekcijā un tiesā aizskarto tiesību aizsardzībai. Taču, kā jau šajā atzinumā tika atzīmēts, Valsts darba inspekcija var palīdzēt ierobežotos gadījumos, savukārt tiesāšanās prasa laiku, zināšanu un citus resursus, lai arī par vērsanos tiesā nav jāmaksā valsts nodeva un teorētiski lietas izskata paātrinātā kārtībā. Pēc sprieduma ir jāveic arī piedziņas process. Ja darba algu piedzīt nav iespējams – persona var vērsties tiesā ar maksātnespējas pieteikumu pret darba devēju. Šajā gadījumā persona būs atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas, taču par depozīta nomaksas atbrīvojumu vēl lemj tiesa⁵⁶.

Paralēli tam darba ņēmējs, savu interešu aizsardzības nolūkos, var vērsties uzreiz tiesā ar maksātnespējas pieteikumu, jo maksātnespējas procesa ietvaros nepiedzīto darba samaksu

⁵⁵ 2018. gada pētījums “Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā”, 76. lpp. Pieejams:

http://www.vdi.gov.lv/files/petijums_darba_stridu_efektivakas_risinasanas_iespejas_latvija.pdf

⁵⁶ Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1². punkts paredz, ka no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos atbrīvoti pieteikuma iesniedzēji — par juridiskās personas maksātnespējas pieteikumu, ja tiesas nolēmuma par darba samaksas piedziņu izpilde šajā likumā noteiktajā kārtībā atzīta par neiespējamu. Savukārt maksātnespējas likuma 62. panta 7¹. daļa nosaka, ka tiesa var pilnīgi vai daļēji atbrīvot darbinieku no maksātnespējas procesa 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 maksātnespējas procesa depozītu.

izmaksā no darbinieku prasījumu garantiju fonda⁵⁷ (tātad darba ņēmējiem ērts risinājums), taču, ja darba ņēmējs nav tiesājies par darba samaksas piedziņu, viņam ir pienākums maksāt valsts nodevu 355 euro apmērā⁵⁸ un depozīta naudu divu minimālo algu apmērā (860 euro)⁵⁹. Bieži vien tā ir tādā pašā apmērā, kā piedzenamā darba samaksa, kas nemotivē šādu procesu rosināt, jo tas ir ekonomiski neizdevīgi. Šie procesi var paredzēt dažādas papildu birokrātiskas procedūras, kas formāli ir likumiskas, taču darba ņēmēja intereses kopumā neveicinošas. Turklāt attiecīgais process prasa ziedot laiku un citus resursus pieteikuma sagatavošanai.

Tiesībsarga birojs savā dabā biežāk saskaras ar tiem gadījumiem, kad atgūstamā neizmaksātā darba samaksa nesasniedz valsts nodevas un depozīta apmēru vai tā ir tuvu tam. Piemēram, Tiesībsarga birojā bija vērsusies persona, kurai neto mēneša alga ir 700 euro, lai vērstos tiesā ar maksātnespējas pieteikumu, nolūkā atgūt neizmaksāto algu par diviem mēnešiem, t.i., 1400 euro apmērā, personai samaksājot valsts nodevu un depozītu, bija jāiegulda vismaz 1215 euro.

Nav šaubu, ka šis zināmā mērā ir politiskās izšķiršanās jautājums. Tomēr tiesībsargs rosina par to diskutēt, izsverot, vai ir visos gadījumos ir nepieciešams darba ņēmējam visupirms tiesāties par darba samaksa piedziņu, lai varētu bez jēlkaļiem tiesāšanās izdevumiem pieteikt faktiskās maksātnespējas stadijā esoša darba ņēmēja maksātnespēju. Kā viens no iespējamajiem risinājums varētu būt tiesai piešķirt tiesības vērtēt, vai darba ņēmējs ir atbrīvojams no valsts nodevas un depozīta maksāšanas pienākuma, piemēram, ja darba devējam ir faktiskā maksātnespēja un tas neatsaucas uz tiesas aicinājumiem u.tml.

Tiesībsarga biroja praksē 2018.gadā ir bijis gadījums, kad persona tiesas ceļa bija spiesta piedzīt darba samaksu (4,5 mēneši Vidzemes rajona tiesā), rezultātā saņemot aizmugurisku spriedumu. Pēc šī sprieduma 3 mēnešu laikā zvērināts tiesu izpildītājs ir mēģinājis piedzīt attiecīgo darba samaksu, rezultātā sagatavojot aktu par piedziņas neiespējamību. Un tikai pēc 7,5 mēnešiem darba ņēmējs formāli varēja pieteikt darba devēja maksātnespēju. Maksātnespējas process tika ierosināts 1 mēneša laikā. Kreditoru prasījumus varēja iesniegt 1 mēneša laikā. Darba samaksu no darbinieku prasījumu garantijas fonda vidēji izmaksā 55 dienās (2018.gada dati).

Pirms šī aprakstītā procesa sākuma darba ņēmējs bija vērsies tiesā ar pieteikumu par darba devēja maksātnespējas pasludināšanu, taču tiesa, ievērojot normatīvo aktu prasības, atteica pieteikuma pieņemšanu. Persona ekonomiskā neizdevīguma dēļ to neturpināja. Iespējams, šis personas tiesību aizsardzības realizētais "ceļš" varēja būt daudz īsāks un efektīvāks, ja tiesai būtu iespēja lemt par darba ņēmēja atbrīvošanu no valsts nodevas un depozīta samaksas jau sākotnēji, konkrētais process varēja būt ne vien darba ņēmējam labvēlīgāks, bet arī ekonomiskāks tiesu sistēmai.

Ka jau tika minēts, konkrētajā gadījumā tiesvedības norisinājās Vidzemes rajona tiesā. Lai arī tiesvedības procesa ilgums Vidzemes rajona tiesā, salīdzinot ar citiem tiesu apgabaliem, ir vērtējums kā samērīgs (no sistēmas viedokļa), taču, tiesībsargs aicina ņemt vērā, kā jūtas darba ņēmējs šajā procesā. Proti, darba ņēmējs jau pieminētajā tiesvedībā, daloties ar pieredzi cita starpā raksta tiesībsargam:

"Arī tiesas process ir stipri ievilcies, kā jau minējāt, tas darbiniekam ir pārāk garš un nelabvēlīgs. Manā gadījumā plānotā tiesas sēde decembra vidū, tika atcelta tiesneses slimības dēļ un tai vēl nav nozīmēts nākamais izskatīšanas datums, nemaz nerunājot par to, ka jau tagad zinu, ka atbildētājs uz tiesu neieradīsies. Līdz ar to, arī es vērtēju šo procesu kā bezjēdzīgu laika vilkšanas pasākumu tikai procesa, bet nekādi rezultāta dēļ.

⁵⁷ Likuma "Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" 5. pants. Tas paredz ikvienam darba devējam ir pienākums maksāt uzņēmējdarbības riska valsts nodevu, kura cita starpā tiek ieskaitīta darbinieku prasījumu garantiju fondā. Darba devēja maksātnespējas gadījumā no šī fonda līdzekļiem tiek apmierināti darbinieku prasījumi ierobežotā apmērā, piemēram, darba samaksu izmaksā par pēdējiem trim darba tiesisko attiecību mēnešiem 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās utt.

⁵⁸ Valsts nodeva par kreditora iesniegto juridiskās personas maksātnespējas procesa pieteikumu ir 355 euro. Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļa.

⁵⁹ Maksātnespēja likuma 62.panta pirmo daļu.

No uzsāktā bezjēdzīgā tiesas procesa plānoju atteikties, jo nevēlos šķiest laika un personīgos resursus.

Taču apsveru domu, ņemot vērā visu augstāk minēto, vērsties tiesā pret valsti.

Diemžēl uzskatu, ka cilvēks šajā valstī joprojām ir tik neaizsargāts, cik vien tas nav pieļaujams. Valstij kā reizi šādos gadījumos būtu jābūt instrumentiem, kurus darbināt, lai attiecībā pret nodokļu maksātājiem nepieļautu Satversmē noteiktā pārkāpšanu.”

Visbeidzot, diskutējot par šo jautājumu, cita starpā ir jāņem vērā, ka valsts nodeva par parādnieka iesniegto juridiskās personas vai fiziskās personas maksātspējas procesa pieteikumu ir 70 euro. Savukārt darba ņēmējam kā kreditoram, neskatoties uz to, ka tas darba tiesiskajās attiecībās tiek uzskatīts par vājāko pusi, valsts nodeva ir 355 euro. Jautājums ir, vai tas ir samērīgi un taisnīgi attiecībā uz darba ņēmēju, kā vājāko darba tiesisko attiecību dalībnieku.

2.2. Darba ņēmēju tiesību aizsardzība uzņēmumu vienkāršotās likvidācijas procesā

Latvijā ir ieviests kapitālsabiedrību darbības izbeigšanas process jeb “vienkāršotais uzņēmumu likvidācijas process”⁶⁰. Proti, nodokļu administrācija, komercreģistra iestāde vai tiesa likumā noteiktos gadījumos var pieņemt lēmumu par uzņēmuma darbības izbeigšanu.

Piemēram, nodokļu administrācija (VID) var pieņemt šādu lēmumu, ja:

- uzņēmums viena mēneša laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas nav iesniedzis nodokļu likumos paredzētās deklarācijas par sešu mēnešu periodu;
- uzņēmums viena mēneša laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas nav iesniedzis nodokļu likumos paredzētās deklarācijas par sešu mēnešu periodu;
- uzņēmuma darbība ir apturēta, pamatojoties uz nodokļu administrācijas lēmumu⁶¹, un sabiedrība triju mēnešu laikā pēc tās darbības apturēšanas nav novērsis norādīto trūkumu⁶².

Komercreģistra iestāde (Uzņēmumu reģistrs) var pieņemt šādu lēmumu, ja

- uzņēmuma valdei ilgāk par trim mēnešiem nav pārstāvības tiesību un sabiedrība triju mēnešu laikā pēc rakstveida brīdinājuma saņemšanas nav novērsusi norādīto trūkumu
- uzņēmums nav sasniedzams tās juridiskajā adresē un divu mēnešu laikā pēc rakstveida brīdinājuma saņemšanas nav novērsusi norādīto trūkumu⁶³.

Ja uzņēmuma darbība ir izbeigta, pamatojoties uz Uzņēmumu reģistra vai VID lēmumu, vai ja uzņēmuma darbība ir izbeigta, pamatojoties uz tiesas nolēmumu, un neviena ieinteresētā persona nav ieteikusi tiesai likvidatora kandidātu, Uzņēmumu reģistrs pēc tam, kad komercreģistrā izdarīts ieraksts par uzņēmuma darbības izbeigšanu, publicē izdevumā "Latvijas Vēstnesis" (vienlaikus tos publicējot elektroniski) paziņojumu par sabiedrības darbības izbeigšanu. Paziņojumā uzaicina sabiedrības likvidācijā ieinteresētās personas viena mēneša laikā pēc tā publicēšanas dienas iesniegt komercreģistra iestādei pieteikumu par likvidatora iecelšanu⁶⁴.

⁶⁰ Komerclikuma 317.panta pirmā daļa nosaka, ka sabiedrības darbības izbeigšanas gadījumā notiek tās likvidācija, ja likumā nav noteikts citādi. Komerclikums paredz attiecīgu izņēmumu gadījumu.

⁶¹ Lēmumu par uzņēmuma darbības izbeigšanu VID pieņem, pamatojoties uz likuma “Par nodokļiem un nodevām” 34.¹ pantu. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/33946#p34.1>. Minēta norma paredz virkni pārkāpumu, kad VID ir pienākums apturēt saimniecisko darbību, piemēram, ja VID rīcībā ir informācija, ka nodokļu maksātāja atsevišķu dalībnieku vai atsevišķu amatpersonu nolūks nav bijis veikt komercdarbību, vai arī nodokļu maksātāja adrese atbilst riska adresei, vai arī nodokļu maksātājs pēc nodokļu administrācijas paziņojuma par pārbaudes veikšanu atkārtoti gada laikā nav sasniedzams norādītajā juridiskajā adresē vai deklarētajā dzīvesvietā u.c. Norma paredz arī gadījumus, kad VID ir tiesības apturēt saimniecisko darbību, piemēram, ja ir konstatēts nodokļu maksātājs ir izvairījies no nodokļu vai nodevu maksāšanas vai arī nodokļu maksātājs nodarbinātajai personai izmaksā ienākumus, kuri nav uzrādīti grāmatvedības uzskaitē un VID iesniegtajā ziņojumā par valsts sociālās apdrošināšanas obligātājam iemaksām no darba ņēmēju ienākumiem u.c.

⁶² Komerclikuma 314.¹ panta otrā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/5490#p314.1>

⁶³ Komerclikuma 314.¹ panta pirmā daļa.

⁶⁴ Komerclikuma 318.¹ panta trešā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/5490#p318.1>

Ja neviena uzņēmuma likvidācijā ieinteresētā persona neiesniedz tiesai vai Uzņēmumu reģistram pieteikumu par likvidatora iecelšanu un uzņēmumam nav pasludināts maksātnespējas process, uzņēmuma likvidācija (klasiskajā izpratnē) nenotiek un komercreģistra iestāde pieņem lēmumu par uzņēmuma izslēgšanu no komercreģistra (vienkāršotā uzņēmuma likvidācija)⁶⁵.

Saskaņā ar Uzņēmumu reģistra sniegto informāciju aptuveni no 7000 līdz 8000 kapitālsabiedrību ik gadu tiek izslēgtas no komercreģistra vienkāršotās likvidācijas kārtībā:

Kapitālsabiedrību darbība izbeigta, pamatojoties uz:	2017.gads	2018.gads
<i>Uzņēmumu reģistra lēmumu</i>	3363	3489
<i>VID lēmumu</i>	4879	3890
<i>Tiesas nolēmumu</i>	140	23

Uzņēmumu reģistra dati par pieņemtajiem lēmumiem par uzņēmumu izslēgšanu no komercreģistra liecina, ka ievērojamā skaitā gadījumu ne uzņēmumu vadība, ne kreditori likvidāciju nemēdz uzsākt.

Taču no minētās kārtības izriet, ka darba ņēmējs teorētiski var pretendēt uz valstī izveidotā mehānisma aizsardzību, ja darba ņēmējs izrāda iniciatīvu un uzsāk likvidācijas procesu vai arī iesniedz maksātnespējas pieteikumu par darba devēja pasludināšanu par maksātnespējīgu. Ja daba ņēmējam ir prasījums par darba samaksu un VSAOI nomaksu pret izslēdzamo uzņēmumu, kurš tiek izslēgts no komercreģistra vienkāršotās likvidācijas kārtībā, tad likvidācijas vai maksātnespējas uzsākšanas slogs ir uzlikts tieši uz darba ņēmēju.

Tiesībsarga skatījumā, šis process rada pārmērīgu slogu darba ņēmējam, proti, darba ņēmējiem bieži vien nav profesionālu iemaņu attiecīgos procesus uzsākt un pabeigt, darba ņēmējiem nav naudas līdzekļu, kas tiek prasīti, lai uzsāktu šos procesus (valsts nodevas, depozīts), tāpat prasījumi par darba samaksu var būt pārāk mazi salīdzinājumā ar izdevumiem, kas rodas attiecīgā procesa īstenošanas rezultātā. Turklāt šis daba ņēmēju slogs samērojams ar to, ka darba devējs vienkāršotās likvidācijas procesa ietvaros atbildību var neuzņemties.

Minētais liek domāt, ka darba ņēmēji šajā procesā savas intereses var aizstāvēt tikai teorētiski.

Lai apzinātu, cik potenciāli darba ņēmējus var skart vienkāršotais uzņēmumu likvidācijas process, VID izlases veidā ir sniedzis datus par pieņemtajiem lēmumiem par kapitālsabiedrību darbības izbeigšanu noteiktos mēnešos un darba ņēmēju skaitu, kurus tas var skart.

Taksācijas periods	Sabiedrību skaits, kurām bija deklarēti darba ņēmēji*	Sabiedrību skaits, kurām nebija deklarēti darba ņēmēji*	Darba ņēmēju skaits*
2017.gada janvāris	60	438	68
2017.gada jūnijs	44	766	50
2017.gada decembris	17	227	18
2018.gada janvāris	17	237	22
2018.gada jūnijs	27	294	30
2018.gada decembris	56	435	62

Atbilstoši VID sniegtajai informācijai vairāk nekā 90% no deklarētajiem darba ņēmējiem, komercsabiedrībās, par kurām tabulā minētajos periodos Uzņēmumu reģistram tika nosūtīta informācija par saimnieciskās darbības izbeigšanu, ir komercsabiedrību valdes locekļi.

⁶⁵ Komerclikuma 317. panta otrā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/5490#p317>

Analizējot šos datus, var pieņemt, ka vidēji katru mēnesi vienkāršotais uzņēmumu likvidācijas process var skart 42 darba ņēmējus, ieskaitot valdes locekļus. Klasiskajā darba tiesisko attiecību izpratnē minētais process skar 4 darba ņēmējus ik mēnesi.

Lai arī statistikas dati liecina, ka šis process var skart nelielu darba ņēmēju skaitu, tomēr tiesībsarga pieredzē ir konstatēti gadījumi, kad darba ņēmēji vienkāršotās likvidācijas procesa neefektivitātes dēļ nav saņēmuši nopelnīto darba samaksu un attiecīgi no tās budžetā nav tikuši samaksāti nodokļi, kas arī ietekmē darba ņēmēju. Piemēram, civillietas Nr. C30558717 ietvaros vairāki darba ņēmēji darba samaksu neatguva (tiesvedības tika izbeigta), jo darba devējam tika izbeigta saimnieciskā darbība. Vienkāršotās likvidācijas procesā darba ņēmēji neiesaistījās pārmērīgā sloga, atbildības un ekonomiskā neizdevīguma dēļ.

Citā gadījumā darba ņēmējs jau vienkāršotās likvidācijas procesā lūdz iesaistīties VID saistībā ar nedeklarētajiem nodokļiem, lai attiecīgais darba ņēmējs varētu saņemt atbilstošu sociālā nodrošinājuma pakalpojumu. Problēma, kas izgaismojās – ka vienkāršotās likvidācijas procesa termiņi ir samērā īsi, lai VID vai kāda cita iestāde savas kompetences ietvaros varētu sniegt palīdzību darba ņēmējam. Risinājums šai problēmsituācijai – iestādes griba risināt attiecīgo darba ņēmēja problēmu, kā arī vienkāršotās likvidācijas procesa atcelšana uz laiku, iekams darba ņēmēja jautājums nav atrisināts. Tomēr pieredze liecina, ka iestādēm nav vēlmes proaktīvi risināt šos jautājumus.

Tāpat tiesībsargs konstatē, ka vienkāršotā uzņēmuma likvidācijas procesa ietvaros pirms lēmuma par uzņēmuma darbības izbeigšanas nevienā no iestādēm netiek vērtēts, vai uzņēmumam ir darba ņēmēji un vai viņu interese varētu tikt aizskarta. Tiesībsarga skatījumā, iespējams, pirms lēmuma par uzņēmuma darbības izbeigšanu pieņemšanas procesā ierosinātajam būtu nosakāms pienākums pārliecināties, vai attiecīgajam uzņēmumam ir darba ņēmēji, kurus var ietekmēt plānotais lēmums. Ja tiek konstatēts, ka uzņēmumam ir darba ņēmēji, iespējams, būtu nosakāma īpaša viņu informēšana par attiecīgo faktu. Šai sakarā, tiesībsarga skatījumā, būtu uzsākama diskusija par darba ņēmēju tiesībām pretendēt uz noteikta apmēra darba samaksu, piemēram, no darbinieku prasījumu garantiju fonda, kas šobrīd ir paredzēts tikai maksātnespējas procesa ietvaros, atbrīvojot viņu no likvidācijas ierosināšanas pienākuma. Šādi valsts darba ņēmēju tiesību aizsardzības mehānismu padarītu par efektīvāku, ne vien atslogojot darba ņēmēju šajā procesā, bet nodrošinot arī vienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem līdzīgu procesu ietvaros.

3. *Tiesībsarga rekomendācijas*

Tiesībsarga likuma 12. pants paredz, ka pildot šajā Tiesībsarga likumā noteiktās funkcijas, tiesībsargs cita starpā, izskatot pārbaudes lietu:

- sniedz iestādei ieteikumus un atzinumus par tās darbības tiesiskumu, lietderību un labas pārvaldības principa ievērošanu (4.punkts);
- sniedz Saeimai, Ministru kabinetam, pašvaldībām vai citām iestādēm ieteikumus attiecībā uz tiesību aktu izdošanu vai grozīšanu (8.punkts).

Ņemot vērā atzinumā konstatēto, tiesībsargs rekomendē:

1. Labklājības ministrijai sadarbībā ar Finanšu ministriju izstrādāt grozījumus normatīvajos aktos, paredzot līdzvērtīgu tiesību aizsardzības mehānismu darba ņēmējiem, par kuriem darba devējs nav ziņojis VID par:

- bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu un beigšanos,
- atvaļinājuma bērna tēvam sakarā ar bērna piedzimšanu piešķiršanu un beigšanos,
- atvaļinājuma sakarā ar ārpusģimenes aprūpē esoša bērna vecumā līdz trim gadiem adopciju piešķiršanu un beigšanos.

Aicinām rekomendāciju īstenot līdz 2020.gada 1.maijam. Lūdzam informēt tiesībsargu par rekomendācijas ieviešanu.

2. VSAA un VID, iekams nav pieņemti šī atzinuma 1. rekomendācijā minētie normatīvo aktu grozījumi, to darba ņēmēju, par kuriem darba devējs nav ziņojis VID par:

- bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu un beigšanu,
- atvaļinājuma bērna tēvam sakarā ar bērna piedzimšanu piešķiršanu un beigšanu,
- atvaļinājuma sakarā ar ārpusģimenes aprūpē esoša bērna vecumā līdz trim gadiem

adopciju piešķiršanu un beigšanu,

tiesiskās intereses nodrošināt, piemērojot Satversmes 91.pantu tieši.

3. VID:

3.1. pilnveidot VID 2019. gada 8. janvāra iekšējos norādījumus par rīcību gadījumos, kad VID vēršas persona ar lūgumu veikt pasākumus darba devēju nedeklarēto nodokļu deklarēšanai atbilstoši atzinumā konstatētajai problemātikai, cita starpā identificējot tipiskākās situācijas, kad personas var vērsties VID ar attiecīgu problemātiku; identificējot un izvērtējot tipiskākos dokumentus (dokumentu kombinācijas), kurus personai jāiesniedz VID; nosakot konkrētu VID rīcību tipiskākajās situācijās.

3.2. Izstrādāt un publiskot informatīvu materiālu (vadlīniju, metodisko norādījumu vai kādā citā formā) nodokļu maksātājiem (darba ņēmējiem) par viņu tiesībām un rīcību, vērsties VID lūgumu veikt pasākumus darba devēju nedeklarēto nodokļu deklarēšanai.

Aicinām rekomendācijas īstenot līdz 2020.gada 1.martam. Lūdzam informēt tiesībsargu par rekomendācijas ieviešanu.

4. VID un VSAA vienoties par savstarpējo sadarbību un katras iestādes rīcību gadījumos, ja ir saņemts personas iesniegums par kāda sociālā apdrošināšana pakalpojuma saņemšanu, ar ziņām par negodprātīgu darba devēji, kas nedeklarējis un/vai nenomaksājis budžetā VSAOI, vai arī nav ziņojis par darba tiesisko attiecību statusa izmaiņām.

Aicinām rekomendācijas īstenot līdz 2020.gada 1.februārim. Lūdzam informēt tiesībsargu par rekomendācijas ieviešanu.

5. Tieslietu ministrijai un Maksātspējas kontroles dienestam:

5.1. uzsākt diskusiju par darba ņēmēja atbrīvošanu no valsts nodevas un depozīta maksas, piesakot maksātspēju darba devējam pirms vēšanās tiesā par darba samaksas piedziņu.

5.2. uzsākt diskusiju par darba ņēmēja, kura darba devējam tiek izbeigta darbības vienkāršotās likvidācijas procesā, tiesībām pieteikt prasījumus no darbinieku prasījumu garantiju fonda, kas šobrīd ir paredzēts tikai maksātspējas procesa ietvaros.

Ar cieņu

tiesībsargs

J.Jansons

Koņuševskis 67201412
raimonds.konusevskis@tiesibsargs.lv

Šis dokuments ir parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu