



LATVIJAS REPUBLIKAS TIESĪBSARGS

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

Rīgā

2011.gada 10.martā Nr.1-5/51
Uz 04.02.2011. Nr.1-04/68-pav

**Latvijas Republikas Satversmes tiesas
tiesnesim G.Kūtrim**
Jura Alunāna ielā 1, Rīgā, LV-1010

Par viedokli lietā Nr.2010-69-01

Ar Satversmes tiesas tiesneša 2011.gada 3.februāra lēmumu Latvijas Republikas tiesībsargs ir atzīts par pieaicināto personu un uzaicināts sniegt viedokli lietā Nr.2010-69-01 „Par likuma „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā” pārejas noteikumu 6. un 7.punkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 1. un 91.pantam”.

Ievērojot Tiesībsarga likumā noteikto Latvijas Republikas tiesībsarga kompetenci, sniedzu turpmāk norādīto viedokli lietā Nr.2010-69-01.

[1] 2001.gada 20.decembrī Saeimā tika pieņemts un 2003.gada 1.janvārī stājās spēkā likums „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā” (turpmāk – Darbinieku aizsardzības likums). Ar minētā likuma spēkā stāšanos Latvijā tika ieviesta darbinieku prasījumu aizsardzības sistēma darba devēja maksātnespējas gadījumā ar garantijas iestādes starpniecību. Pieņemot likumu, tika ieviestas arī direktīvas 80/987/EEC „Par dalībvalstu likumu saskaņošanu attiecībā uz darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā” prasības.¹

Darbinieku aizsardzības likuma 5.pantā un 5¹.pantā (spēkā no 2008.gada 1.janvāra) ir regulēts no darbinieku prasījumu garantiju fonda (turpmāk – Garantiju fonds) līdzekļiem apmierināmo prasījumu apmērs. Līdz 2004.gada 31.decembrim likuma 5.panta piemērošanu likumdevējs bija ierobežojis, pārejas noteikumu 1.punktā paredzot, ka šā likuma 5.panta pirmajā daļā minēto darbinieku prasījumu kopsумma, kuru apmierina no Garantiju fonda līdzekļiem, nedrīkst pārsniegt 400 latus vienam darbiniekam, savukārt laika periodā no

¹ Likumprojekta „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā” anotācijas 1.punkts.

2004.gada 1.janvāra līdz 31.decembrim šā likuma 5.panta pirmās daļas 1., 2., 3. un 4.punktā minēto apmierināmo darbinieku prasījumu, ar tiem saistīto valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu darbinieka daļas un iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksājumu kopsumma nedrīkstēja pārsniegt 1000 latus par vienu darbinieku. Kopš 2005.gada 1.janvāra Darbinieku aizsardzības likuma normas tika piemērotas bez iekompensācijas apmēra ierobežojumiem.

2009.gada 18.jūnijā Saeimā tika pieņemti un 2009.gadā 10.jūlijā stājās spēkā grozījumi Darbinieku aizsardzības likumā, atbilstoši kuriem likuma pārejas noteikumi tika papildināti ar 6. un 7.punktu šādā redakcijā:

„6. To darbinieku prasījumu apmierināšanai, par kuriem iesniegums Maksātnespējas administrācijai iesniegts laika periodā no 2009.gada 10.jūlija līdz 2011.gada 31.decembrim, šā likuma 5. panta pirmās daļas 1., 2., 3. un 4.punktā un 5.¹ panta otrajā daļā paredzētajiem noteikumiem piemēro šādu regulējumu - no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem darbinieku prasījumus apmierina šādā apmērā:

1) darba samaksu par pēdējiem trim darba tiesisko attiecību mēnešiem 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās, ja tā aprēķināta atbilstoši normatīvo aktu prasībām un mēnesī nepārsniedz maksātnespējas gadījuma iestāšanās dienā valstī noteikto minimālo mēneša darba algu;

2) atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, uz kuru tiesības iegūtas 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās, ja tā aprēķināta atbilstoši normatīvo aktu prasībām, ņemot vērā, ka darba samaksa mēnesī nepārsniedz maksātnespējas gadījuma iestāšanās dienā valstī noteikto minimālo mēneša darba algu;

3) atlīdzību par cita veida apmaksātu prombūtni pēdējos trijos darba tiesisko attiecību mēnešos 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās, ja tā aprēķināta atbilstoši normatīvo aktu prasībām, ņemot vērā, ka darba samaksa mēnesī nepārsniedz maksātnespējas gadījuma iestāšanās dienā valstī noteikto minimālo mēneša darba algu;

4) atlaišanas pabalstu likumā noteiktajā minimālajā apmērā, uz kuru tiesības iegūtas ne agrāk kā 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās, ja tas aprēķināts atbilstoši normatīvo aktu prasībām, ņemot vērā, ka mēneša vidējā izpeļņa nepārsniedz maksātnespējas gadījuma iestāšanās dienā valstī noteikto minimālo mēneša darba algu.

7. Šā likuma 5.panta pirmās daļas 1., 2., 3. un 4.punktā un 5.¹ panta otrajā daļā minēto apmierināmo darbinieku prasījumu, ar tiem saistīto valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu darbinieku daļas un iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksājumu kopsumma nepārsniedz četras maksātnespējas gadījuma iestāšanās dienā valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas uz vienu darbinieku, ja iesniegums darbinieku prasījumu apmierināšanai Maksātnespējas administrācijai iesniegts laika periodā no 2009.gada 10.jūlija līdz 2011.gada 31.decembrim.”

Saskaņā ar veiktajiem grozījumiem likumdevējs noteiktam laika periodam ir paredzējis ierobežojumus darbinieku prasījumu un ar tiem saistīto valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu darbinieku daļas un iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksājumu segšanai no Garantiju fonda līdzekļiem. Satversmes tiesa ir ierosinājusi lietu par Darbinieku aizsardzības likuma pārejas noteikumu 6. un 7.punkta (turpmāk – apstrīdētais regulējums) atbilstību Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk – Satversme) 1. un 91.pantam.

[2] Pieteikuma iesniedzēji – maksātnespējīgās SIA „Triāls” bijušie darbinieki – pauž viedokli, ka apstrīdētais regulējums paredzot nepamatotu atšķirīgu attieksmi starp maksātnespējīgo darba devēju darbiniekiem, kuru

iesniegumi darbinieku prasījumu apmierināšanai Maksātnespējas administrācijā iesniegti pirms 2009.gada 10.jūlija, un tiem darbiniekiem, kuru iesniegumi ir iesniegti pēc 2009.gada 10.jūlija. Tādējādi apstrīdētais regulējums pārkāpjot Satversmes 91.pantu.

Satversmes 91.pants noteic: „Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.” Pieteikuma iesniedzēju iebildumi attiecas uz Satversmes 91.panta pirmajā teikumā ietverto vienlīdzības principu, līdz ar to apstrīdētais regulējums vērtējamas šādā aspektā, nevis panta otrajā daļā ietvertā diskriminācijas aizlieguma principa kontekstā.

Satversmes tiesa, interpretējot Satversmes 91.panta pirmo teikumu, 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 pamats.² Atšķirīgai attieksmei nav objektīva un saprātīga pamata, ja tai nav leģitīma mērķa vai ja nav samērīgas attiecības starp izraudzītajiem līdzekļiem un nospraustajiem mērķiem.³

Izvērtējot, vai apstrīdētā norma atbilst Satversmes 91.panta pirmajam teikumam, jānoskaidro: 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.⁴

[2.1] Tiesības uz prasījumu apmierināšanu no Garantiju fonda līdzekļiem atbilstoši Darbinieku aizsardzības likuma 3.pantam ir personām, kuras ir bijušas vai ir darba tiesiskajās attiecībās ar darba devēju, kam pasludināts juridiskās personas maksātnespējas process, par kuru prasījumiem maksātnespējīgā darba devēja administrators pieņēmis lēmumu par kreditoru prasījumu atzīšanu un iekļāvis tos kreditoru prasījumu reģistrā.

Likumdevējs pēc būtības nav mainījis darbinieku aizsardzības sistēmu darba devēja maksātnespējas gadījumā un personu loku, kurām ir tiesības uz prasījumu apmierināšanu no Garantiju fonda līdzekļiem, bet tikai uz laiku – no 2009.gada 10.jūlija līdz 2011.gada 31.decembrim – ierobežojis no Garantiju fonda apmierināmo prasījumu apmērus. Tādējādi apstrīdētais regulējums nepārprotami atšķir divas personu grupas, kas var īstenot savas tiesības uz prasījumu apmierināšanu no Garantiju fonda līdzekļiem: 1) personas, kuru prasījumi Maksātnespējas administrācijā iesniegti līdz 2009.gada 10.jūlijam; 2) personas, kuru prasījumi Maksātnespējas administrācijā iesniegti pēc 2009.gada 10.jūlija. Abās minētajās grupās ietilpst personas, kuras atbilst

² Satversmes tiesas 2001.gada 5.decembra sprieduma lietā Nr.2001-07-0103 secinājumu daļas 3.punkts.

³ Satversmes tiesas 2002.gada 23.decembra sprieduma lietā Nr. 2002-15-01 secinājumu daļas 3. punkts.

⁴ Satversmes tiesas 2011.gada 18.februāra sprieduma lietā Nr.2010-29-01 12.punkts.

priekšnoteikumiem, lai varētu pretendēt uz prasījumu apmierināšanu no Garantiju fonda līdzekļiem, līdz ar to abas personu grupas atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos.

[2.2] Līdz apstrīdētā regulējuma spēkā stāšanās dienai no Garantiju fonda līdzekļiem apmierināmos prasījumu apmērus noteica Darbinieku aizsardzības likuma 5.panta pirmā daļa un 5.¹panta otrā daļa. Pēc būtības 5.pantā otrajā daļā paredzētie prasījumi tika apmierināti pilnā apmērā, savukārt 5.¹panta otrajā daļā – prasījumu apmērs tika piesaistīts Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā minētajam privātajā sektorā strādājošo iepriekšējā gada vidējās darba algas apmēram.

Apstrīdētais regulējums noteiktam laika periodam paredz ierobežojumus darbinieku prasījumiem, ar tiem saistīto valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu darbinieku daļas un iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksājumu segšanai no Garantiju fonda līdzekļiem – katram prasījuma par pamatu ņemot vērā darba samaksu mēnesī, kas nepārsniedz maksātnespējas gadījuma iestāšanās dienā valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, savukārt attiecībā uz visu apmierināmo prasījumu kopsummu nosakot, ka tā nedrīkst pārsniegt četras maksātnespējas gadījuma iestāšanās dienā valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas uz vienu darbinieku.

Par robežšķirtni likumdevējs ir noteicis apstrīdētā regulējuma spēkā stāšanās dienu – darbinieku prasījumi, kas iesniegti Maksātnespējas administrācijā līdz 2009.gada 10.jūlijam, ir izskatāmi atbilstoši iepriekš pastāvošajai kārtībai, savukārt uz prasījumiem, kas iesniegti pēc minētā datuma, attiecināms apstrīdētais regulējums par prasījumu apmierināšanu ierobežotā apmērā. Tādējādi apstrīdētais regulējums paredz atšķirīgu attieksmi starp personām, kurām ir tiesības uz prasījumu apmierināšanu no Garantiju fonda līdzekļiem.

[2.3] Ikviena personas pamattiesību ierobežojuma pamatā ir jābūt apstākļiem un argumentiem, kādēļ tas ir vajadzīgs. Tātad ierobežojumam jābūt noteiktam svarīgu interešu – leģitīma mērķa – labad.⁵

Atbilstoši Darbinieku aizsardzības likuma 6.panta pirmajai daļai Garantiju fonda līdzekļus veido: 1) uzņēmējdarbības riska valsts nodevas daļa; 2) dāvinājumi un ziedojumi; 3) administratoru atgūtās summas. Pēc būtības Garantiju fonds ir veidots pēc pašfinansēšanās principa. Pamatā fonda līdzekļus veido uzņēmējdarbības riska valsts nodeva, ko darba devējs katru mēnesi maksā par katru darbinieku. Maksātnespējīgo darba devēju prasījumi tiek apmierināti no fonda līdzekļiem, ko veido maksātspējīgo darba devēju veiktā uzņēmējdarbības riska valsts nodeva par darba ņēmējiem. Darbinieku aizsardzības likuma 7.panta trešā daļa paredz, ka, ja Garantiju fondā nepietiek līdzekļu, lai apmierinātu darbinieku prasījumus saskaņā ar šo likumu, darbinieku prasījumi likumā paredzētajā kārtībā tiek apmierināti no valsts budžeta. Neskatoties uz to, ka likums paredz iespēju darbinieku prasījumu apmierināšanai piesaistīt papildu līdzekļus no valsts budžeta, šāds mehānisms uzskatāms par

⁵ Satversmes tiesas 2010.gada 2.februāra sprieduma lietā Nr.2009-46-01 11.punkts.

izņēmumu no vispārējās kārtības un pieļaujams tikai izņēmuma gadījumos. Pretēja situācija nonāktu pretrunā ar Garantiju fonda izveidošanas un pastāvēšanas mērķi. Likumdevēja uzdevums ir nodrošināt Garantiju fonda efektīvu darbību, tā ieņēmumu un izdevumu sabalansēšanu, lai būtu iespējams ilgtermiņā nodrošināt visu darbinieku prasījumu apmierināšanu atbilstoši Darbinieku aizsardzības likumam.

Ņemot vērā iepriekš minēto, atzīstams, ka nepieciešamība sabalansēt Garantiju fonda ieņēmumus un izdevumus ir uzskatāma par leģitīmu mērķi.

[2.4] Lai izvērtētu, vai apstrīdētais regulējums atbilst samērīguma principam, jānoskaidro: 1) vai likumdevēja lietotie līdzekļi ir piemēroti leģitīmā mērķa sasniegšanai; 2) vai šāda rīcība ir nepieciešama, tas ir, vai mērķi nevar sasniegt ar citiem, indivīda tiesības un likumiskās intereses mazāk ierobežojošiem līdzekļiem; 3) vai likumdevēja darbība ir samērīga jeb atbilstoša, tas ir, vai labums, ko iegūst sabiedrība ir lielāks par indivīda tiesībām un likumiskajām interesēm nodarīto zaudējumu. Ja izvērtējot tiesību normu, tiek atzīts, ka tā neatbilst kaut vienam no šiem kritērijiem, tad tā neatbilst arī samērīguma principam un ir prettiesiska.⁶

[2.4.1] Saeima norāda, ka 2009.gadā, turpinoties straujai ekonomikas lejupslīdei, uzņēmējdarbības riska valsts nodevas apmērs bija par 20 procentiem mazāks nekā iepriekš plānotais. 2009.gadā bija plānots apmierināt 1087 darbinieku prasījumus, bet faktiski tika apmierināti 2015 darbinieku prasījumi, tas ir, par 47 procentiem vairāk nekā plānots.⁷ Arī turpmākajos gados, ņemot vērā ekonomikas prognozes, netika plānots būtisks uzņēmējdarbības riska valsts nodevas ieņēmumu pieaugums. Anotācijas III sadaļas 5.punktā ir atspoguļotas izmaiņas Garantiju fonda ieņēmumus un izdevumos, ko būtiski ietekmē ekonomiskā situācija valstī un straujais bezdarba pieaugums. Nosakot apmierināmo darbinieku prasījumu ierobežojumus, ilgtermiņā izdosies nodrošināt sociālo stabilitāti darbinieku prasījumu apmierināšanai pieejamo līdzekļu ietvaros.⁸

Ņemot vērā, ka Garantiju fonda līdzekļi tiek izlietoti tikai darbinieku prasījumu apmierināšanai darba devēja maksātnespējas gadījumā, kā arī Garantiju fonda pašfinansēšanās principu (sk. [2.3]), izmaksu ierobežojums no Garantiju fonda līdzekļiem ir atzīstams par piemērotu risinājumu, ar kuru likumdevējs var nodrošināt leģitīmā mērķa sasniegšanu.

[2.4.2] Pieteicēju ieskatā likumdevējs nav pienācīgi izvērtējis, vai mērķi nevarēja sasniegt ar citiem, indivīda tiesības mazāk ierobežojošiem līdzekļiem, piemēram, samazinot Maksātnespējas administrācijas izmaksas un administratoru atlīdzību.

Jānorāda, ka primāri līdzekļu izraudzīšanās leģitīmā mērķa sasniegšanai ir likumdevēja kompetencē. Līdz ar to, izvērtējot apstrīdētā regulējuma atbilstību Satversmē noteiktajām pamattiesībām, izvērtējuma veicējam ir ierobežotas

⁶ Satversmes tiesas 2002.gada 19.marta sprieduma lietā Nr.2001-12-01 secinājumu daļas 3.1.punkts.

⁷ Saeimas 2011.gada 10.janvāra atbildes raksta Nr.1-1-n/4-2010 3.lp.

⁸ Likumprojekta „Grozījumi likumā „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā” anotācija.

pilnvaras attiecībā uz atbilstošākā risinājuma izvēli, izņemot, ja likumdevēja izraudzītais līdzeklis nesamērīgi ierobežo cilvēka pamattiesības.

Pirmkārt, uzsverams, ka Garantiju fonda līdzekļus pamatā veido uzņēmējdarbības riska valsts nodevas daļa, līdz ar to, samazinoties ekonomiskajai aktivitātei, primāri ir nepieciešams veikt pasākumus šī fonda administrēšanas ietvaros. Ņemot vērā, ka fonda līdzekļi tiek izmantoti vienīgi prasījumu apmierināšanai darba devēja maksātnespējas gadījumā, nav saskatāmi alternatīvi līdzekļi Garantiju fonda ieņēmumu un izdevumu sabalansēšanā.

Otrkārt, vērā ņemams apstāklis, ka valsts ir veikusi pasākumus, lai samazinātu maksātnespējas procesu izdevumu segšanai paredzētos līdzekļus. Piemēram, 2010.gadā un 2011.gadā valsts ir samazinājusi maksātnespējas procesa izmaksu segšanai novirzāmo uzņēmējdarbības riska valsts nodevas daļu, savukārt Garantiju fondā ieskaitāmo uzņēmējdarbības riska valsts nodevas procentuālo daļu ir palielinājusi. Ministru kabinetam 2009.gada 21.aprīlī grozot 2007.gada 11.decembra noteikumus Nr. 865 „Kārtība, kādā tiek segti izdevumi un administratora atlīdzība juridiskās personas maksātnespējas procesā no valsts aģentūrai „Maksātnespējas administrācija” šiem mērķiem piešķirtajiem līdzekļiem”, būtiski tika samazināts arī administratoru atlīdzības apmēru. Tāpat valsts 2009.gadā ir veikusi ievērojamas reformas valsts izdevumu samazināšanā ne tikai attiecībā uz darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā, bet arī citās jomās, piemēram, optimizējot valsts sociālās apdrošināšanas budžeta izmaksas.

Ņemot vērā minēto, nerodas šaubas par to, ka likumdevēja rīcība bija nepieciešama un leģitīmo mērķi nebija iespējams sasniegt ar citiem, indivīda tiesības mazāk ierobežojošiem līdzekļiem.

[2.4.3] Pieteicēji norāda, ka labums, ko ieguvusi sabiedrība, nav lielāks par indivīda tiesību un interešu aizskārums, kas izpaudies tādējādi, ka apstrīdētais regulējums ir ievērojami pasliktinājis pieteicēju finansiālo situāciju.

Likumdevējs pēc būtības nav attiecies no darbinieku prasījumu apmierināšanas darba devēja maksātnespējas gadījuma, bet tikai pārejas periodā ierobežojis izmaksājamās kompensācijas apmēru. To pieļauj gan Starptautiskās darba organizācijas Konvencijas Nr.173 „Par darbinieku prasījumu aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā” 13.pants, gan Eiropas Parlamenta un Padomes 2008.gada 22.oktobra Direktīvas Nr.2008/94/EK par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā 4.pants. Abi šie dokumenti uzsver, ka garantijas summa nevar būt zemāka par sociāli pieļaujamo līmeni. Atbilstoši Starptautiskās darba organizācijas rekomendācijai Nr.R180, nosakot ierobežojumus, lai tie nebūtu zemāki par sociāli pieļaujamo līmeni, viens no vērā ņemamajiem lielumiem var būt minimālā darba alga.⁹ Tāpat vērā ņemams ir apstāklis, ka valsts darba zaudēšanas gadījumā ir paredzējusi šīm personām sociālo nodrošinājumu bezdarba gadījumam.

⁹ R180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R180>

Pieteicēji savā pieteikumā nav ietvēruši pamatojumu tam, kāpēc kompensācijas samazināšana būtu uzskatāma par atkāpšanos no valsts pienākuma garantēt vismaz sociālā minimuma līmeni, līdz ar to šī jautājuma padziļināta izvērtēšana nav iespējama.

Ar apstrīdēto regulējumu tiek saglabāta iespēja ierobežotā apmērā apmierināt visu to personu prasījumus, kuriem saskaņā ar normatīvajiem aktiem uz to ir tiesības, līdz ar to secināms, ka labums, ko iegūst sabiedrība, ir lielāks par indivīda tiesībām un likumiskajām interesēm nodarīto zaudējumu.

[2.4] Ņemot vērā iepriekš minēto, secināms, ka apstrīdētais regulējums nav pretrunā ar Satversmes 91.panta pirmajā teikumā ietvertu vienlīdzības principu.

[3] Pieteikuma iesniedzēji pauž viedokli, ka apstrīdētais regulējums pārkāpjot tiesiskās paļāvības principu, jo likumdevējs nav noteicis saudzējošu pāreju no iepriekšējā regulējuma uz jauno tiesisko regulējumu un jaunais regulējums nedrīkstēja skart tās personas, kuru darba devēji jau bija pasludināti par maksātnešpējīgiem.

No Satversmes 1.panta izrietošais tiesiskās paļāvības princips neizslēdz iespēju grozīt pastāvošo tiesisko regulējumu. Pretēja pieeja novestu pie valsts nespējas reaģēt uz mainīgajiem dzīves apstākļiem. Tiesiskās paļāvības princips prasa, lai valsts, mainot normatīvo regulējumu, ievērotu saprātīgu līdzsvaru starp personas paļāvību un tām interesēm, kuru nodrošināšanas labad regulējums tiek mainīts.¹⁰

Lai izvērtētu, vai tiesību akts, kas noteicis atkāpšanos no personai piešķirtām tiesībām, atbilst tiesiskās paļāvības principam, jānoskaidro: 1) vai personai ir radusies tiesiskā paļāvība uz konkrētu tiesību saglabāšanu vai īstenošanu un 2) vai ir ievērots saprātīgs līdzsvars starp personas tiesiskās paļāvības aizsardzību un sabiedrības interešu nodrošināšanu.¹¹

[3.1] Tiesiskās paļāvības principa darbībā nozīme ir tam, vai personas paļaušanās uz tiesību normu ir likumīga, pamatota un saprātīga, kā arī vai tiesiskais regulējums pēc savas būtības ir pietiekami noteikts un nemainīgs, lai tam varētu uzticēties.¹²

Darbinieku aizsardzības likums ir spēkā kopš 2003.gada 1.janvāra. Vienlaicīgi ar minētā likuma spēkā stāšanos tika ieviestas arī direktīvas 80/987/EEC „Par dalībvalstu likumu saskaņošanu attiecībā uz darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnešpējas gadījumā” prasības. Līdz 2004.gada 31.decembrim likumdevējs bija ierobežojis maksimālo no Garantiju fonda izmaksājamo kompensācijas summu, savukārt no 2005.gada 1.janvāra šādi ierobežojumi tika atcelti un prasījumi tika apmierināti likumā noteiktajā apmērā.

Lai gan no Garantiju fonda apmierināmo prasījumu apmērs ir mainījies, tomēr darbinieku tiesības uz aizsardzību darba devēja maksātnešpējas gadījumā pēc būtības nav mainījušās. Līdz ar to personām ir radusies likumīga, pamatota un saprātīga tiesiskā paļāvība uz konkrēto tiesību īstenošanu.

¹⁰ Satversmes tiesas 2010.gada 1.decembra sprieduma lietā Nr.2010-21-01 19.punkts.

¹¹ Satversmes tiesas 2009.gada 26.novembra sprieduma lietā Nr.2009-08-01 23.punkts.

¹² Satversmes tiesas 2002.gada 19.marta sprieduma lietā Nr.2001-12-01 secinājumu daļas 3.2.punkts.

[3.2] Vērtējot, vai apstrīdētais regulējums aizskar to personu tiesisko paļāvību, kuru iesniegumi darbinieku prasījumu apmierināšanai Maksātnespējas administrācijā iesniegti pēc apstrīdētā regulējuma spēkā stāšanās – 2009.gada 10.jūlija, nozīmīgs ir faktors, ar kuru brīdi personai rodas tiesības uz prasījumu apmierināšanu no Garantiju fonda.

Nav pamatots pieteicēju viedoklis, ka viņiem šādas tiesības radās no brīža, kad darba devējs tika pasludināts par maksātnespējīgu. Jāpievienojas Saeimas atbildes rakstā norādītajam, ka maksātnespējas procesa uzsākšana pati par sevi nerada tiesības uz tūlītēju atlīdzības izmaksu no Garantiju fonda līdzekļiem.¹³ Atbilstoši Maksātnespējas likumam kreditoru prasījumi tiek iesniegti tikai pēc maksātnespējas procesa pasludināšanas, administrators tos izvērtē un lemj par to atzīšanu un iekļaušanu kreditoru prasījumu reģistrā. Pēc attiecīgo darbību veikšanas administrators atbilstoši Darbinieku aizsardzības likuma 10.pantam iesniedz iesniegumu Maksātnespējas administrācijā, kas pieņem galīgo lēmumu par prasījumu apmierināšanu.

Kā atzinusi Satversmes tiesa, vērtējot, cik lielā mērā aizsargājama personu tiesiskā paļāvība, vērā ņemams arī tas, vai tiesību norma, ar kuru personām tiek piešķirtas konkrētas tiesības, tam jau ir piemērota. Tiesiskās paļāvības aizsardzības apjoms atšķiras atkarībā no tā, vai persona paļāvusies uz jau iegūtām vai sagaidāmām tiesībām. Personu paļāvība, kas tām bija izveidojusies uz sagaidāmām, nevis jau iegūtām tiesībām, ir aizsargājama, tomēr tās aizsardzības apmērs ir mazāks nekā tādā gadījumā, ja tiesības jau būtu iegūtas.¹⁴

Kā jau iepriekš tika secināts, personām varēja rasties paļāvība, ka valsts aizsargās darbiniekus darba devēja maksātnespējas gadījumā. Taču tā nevarēja rasties uz konkrētu aizsardzības apmēru, jo šo personu prasījumi vēl nebija izvērtēti un pieņemts lēmums par prasījumu apmierināšanu. Turklāt jāņem vērā arī tiesību joma, kurā ietilpst aizsargājamās tiesības. Sociālo tiesību, pie kurām pieder arī darba ņēmēju aizsardzība, īstenošana ir atkarīga no pieejamiem resursiem, līdz ar to šajā jomā personas nevar tikt pasargātas no izmaiņām normatīvajā regulējumā.

Ņemot vērā minēto, atzīstams, ka pieteikuma iesniedzējiem nevarēja rasties paļāvība uz izmaksājamās atlīdzības apmēru.

[3.3] Pieteicēju ieskatā likumdevējam bija pienākums noteikt saudzējošu pāreju no iepriekšējā regulējuma un jauno regulējumu – apstrīdētās normas nedrīkstēja skart tos darbiniekus, kuru darba devēji jau bija pasludināti par maksātnespējīgiem.

Saprātīgs pārejas periods ir nepieciešams galvenokārt tādēļ, ka persona, paļaujoties uz konkrēto normatīvo regulējumu un tajā ietvertajām tiesībām, ir iekārtojusi savu dzīvi, veidojot nākotnes plānus, uzņēmusies saistības. Pārejas periods ir nepieciešams, lai persona varētu pārorientēties atbilstoši kārtībai, kas paredzēta jaunajā tiesiskajā regulējumā.¹⁵

¹³ Saeimas 2011.gada 10.janvāra atbildes raksta Nr.1-1-n/4-2010 2.lp.

¹⁴ Satversmes tiesas 2011.gada 18.februāra sprieduma lietā Nr.2010-29-0123.punkts.

¹⁵ Turpat, 16.2.punkts.

Pieņemot apstrīdēto regulējumu, likumdevējs ir aizsargājis to personu tiesības, kuras jau vērsušās Maksātnespējas administrācijā, tādējādi attiecībā uz šīm personām piemērojot saprātīgu pārejas periodu. Attiecībā uz personām, kuru darba devēji atzīti par maksātnespējīgiem, bet kuru prasījumi Maksātnespējas administrācijā iesniegti pēc apstrīdētā regulējuma spēkā stāšanās, likumdevējs nav paredzējis pārejas periodu, taču likumdevējam nebija arī šāda pienākuma, jo apstrīdētais regulējums attiecās uz sagaidāmām, nevis jau iegūtām tiesībām. Līdz ar to pieticēji nevarēja plānot nākotni saistībā ar šo tiesību iegūšanu.

Ņemot vērā iepriekš minēto, uzskatu, ka likuma „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā” pārejas noteikumu 6. un 7.punkts atbilst Satversmes 1. un 91.pantam

Ar cieņu

Tiesībsarga vietā
vecākā juriskonsulte

V.Slaidiņa