

Par prēmijām uzņēmuma darbiniekiem. Juridiskie aspekti.

Edgars Riņķis
PwC Legal jurists

Vasara daudzos uzņēmumos ir brīdis, kad tiek izvērtēts darbinieku sniegums, kas veiksmīga snieguma gadījumā noved pie priecīgām vēstīm par paaugstinājumiem amatā un prēmiju izmaksām. Taču prēmiju izmaksa ir saistīta ar jautājumu par darba devēja (DD) rīcības brīvību šajā procesā.

Prēmiju izmaksa nav DD pienākums, bet gan izvēle. Prēmiju sistēmas izveidē un praktiskajā pielietošanā jāņem vērā vairāki priekšnosacījumi. Tiesu praksē¹ noteikts, ka prēmija ir uzskatāma par atzinību darbiniekam par labu un priekšzīmīgu darbu, tādēļ DD var pats lemt par prēmijas apmēru. Vienlaikus šīs DD lemšanas tiesības nevajadzētu iztulkot kā DD vienpusēju iespēju samaksas aspektā rīkoties nekonekventi un bez juridiskā pamatojuma.

Normatīvais regulējums nosaka rīcības rāmi

Darba likuma 62. pantā noteikts, ka darba samaksas organizācija uzņēmumā ietver prēmiju sistēmu. Tieši uzsvars uz sistēmu ir svarīgs, lai izvairītos no būtiskiem riskiem, kurus juridiskās palīdzības sniedzēji identificē diezgan bieži. Proti, prēmiju sistēmai jābūt atrunātai DD dokumentācijā.

Šos nosacījumus vēlams iekļaut uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumos, vai vēl labāk – atsevišķā prēmiju izmaksas nolikumā jeb politikā. Ja prēmēšanas kārtība ir noteikta darba līgumā, tad DD sev apgrūtinā iespējas to grozīt, jo atbilstoši Darba likuma 97. pantam grozījumi darba līgumā veicami, tikai noslēdzot abpusēju rakstveida vienošanos.

Lai gan prēmiju sistēmas dokumentāru nostiprināšanu normatīvais regulējums tieši nenosaka, nav ieteicams izmaksāt prēmijas individuālos gadījumos, piemēram, sagatavojot konkrētam darbiniekam adresētu DD rīkojumu. Prēmiju sistēmai būtībā jānodrošina ne tikai fiksēta prēmiju izmaksas kārtība un grāmatvedisks pamatojums, bet arī vienlīdzīgas iespējas darbiniekiem saņemt prēmijas, kā arī caurspīdīgi un objektīvi to izmaksas kritēriji. Ja DD tādus nenodrošina, tas veicina nevienlīdzīgas samaksas risku, kuras aizliegums noteikts Darba likuma 60. panta pirmajā daļā.

No vispārīgā rāmja uz objektīvo kodolu

Objektivitātes priekšnosacījums ir objektīva darbinieku novērtēšanas kārtība. Darbinieka snieguma novērtējumam primāri jābalstās kvantitatīvajos datos, piemēram, pārdošanas darbiniekiem tas būtu pārdoto preču apjoms. Kvalitatīvajos datos balstīts novērtējums būs subjektīvāks un iekļaus arī plašākus juridiskos riskus, taču arī to ir iespējams veidot objektīvi, piemēram, kvalitatīvi apkalpoto klientu skaits – dati, ko var pierādīt ar klientu atsauksmēm, darbinieka pašnovērtējumu, vadītāja vērtējumu u.c.

Objektivitāti prēmiju izmaksas nosacījumiem piešķir arī detalizēta izņēmumu kārtība. Bieži vien DD noteikumos nav norādīti izņēmumi, kad prēmija nav izmaksājama, taču ir būtiski noteikt darbiniekus, kas ir tiesīgi pretendēt uz prēmijām. Darbinieku grupas var iedalīt dažādos veidos – svarīgākie iedalījumi varētu būt:

- a. pēc veicamā darba, piemēram, administrācijas darbiniekiem prēmijas neizmaksā un tādas pienākas tikai ražošanas darbiniekiem;²
- b. pēc nodarbinātības statusa, piemēram, darbinieks, kas aizgājis no darba pirms konkrēta datuma (piemēram, ikgadējā novērtēšanas procesa) nav tiesīgs saņemt prēmiju.

Arī tiesu praksē vērtēti gadījumi, kad darbiniekam nepienāktos prēmija. Tiesa noteikusi, ka persona, kurai piemērots disciplinārsods, var zaudēt tiesības uz atalgojumu nākotnē.³ Tiesības uz prēmijas izmaksu var būt atkarīgas arī no tā, vai darbiniece atrodas darbā vai maternitātes atvaļinājumā.⁴ Papildus jāvērtē, vai DD nav veicis atsevišķu gribas izteikumu (piemēram, e-pastā veiktu apsolījumu konkrētam darbiniekam izmaksāt prēmiju neatkarīgi no novērtēšanas), šādi izņēmuma kārtā apejot dokumentos nostiprināto kārtību, kas var radīt papildu riskus.

Tā kā iepriekš minētie ir tikai daži teorētiski piemēri no praksē sastopamajiem simtiem, izņēmumi ir pēc iespējas aptverošāk jāizskaidro uzņēmuma iekšējā dokumentā, un nevajadzētu paļauties, ka prēmijas neizmaksāšanas faktu vienmēr varēs pamatot ar normatīvajiem aktiem vai paļauties uz juristu interpretāciju.

Par nolaidību var nākties maksāt

Darbiniekiem, uz kuriem nebūs attiecināta skaidra izmaksu kārtība, var rasties prasījumi pret DD. Pat ja šie prasījumi nav pamatoti, tas tomēr rada papildu administratīvo slogu un resursu patēriņu, ko varētu novērst, ieviešot skaidru prēmiju izmaksas nolikumu.

Ja prēmijas nav taisnīgas, tas agri vai vēlu nāks gaismā, kad stāsies spēkā Vienlīdzīgas samaksas direktīva 2023/970, kura nosaka pienākumu vērtēt samaksas sistēmas, tostarp samaksas mainīgo daļu (prēmijas un piemaksas). Nesakārtota prēmiju saimniecība var novest gan pie juridiskiem riskiem (administratīvie sodi un tiesvedības), gan finanšu riskiem (kompensācijas izmaksas un strīdu/tiesvedības izdevumi), tādēļ prēmijas sistēmas nosacījumiem jābūt detalizēti nostiprinātiem uzņēmuma dokumentācijā.

Apkopojot iepriekš minēto, prēmiju sistēmu var uzskatīt par veiksmīgi ieviestu un juridiskos riskus – par būtiski ierobežotiem, ja DD spēj atbildēt apstiprinoši, ka prēmiju sistēma:

- a. ir nostiprināta uzņēmuma iekšējā dokumentācijā;
- b. attiecas uz visiem darbiniekiem (vai salīdzināmām darbinieku grupām);
- c. ir pamatota ar objektīvu un caurspīdīgu darbinieku novērtēšanas kārtību;
- d. iekļauj detalizētus nosacījumus prēmiju nemaksāšanas izņēmumiem.

¹ Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2010. gada 7. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-91.

² Lai gan šāds iedalījums varētu tikt noteikts, darba devējam būtu jāvērtē, vai prēmijas nav izmaksājamas visām darbinieku kategorijām, pat ja tas nozīmētu papildu administratīvo slogu un dažādu novērtēšanas kārtību katrai kategorijai.

³ Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2011. gada 9. marta spriedums lietā Nr. SKC-281/2011.

⁴ EST spriedums lietā C-333/97, *Susanne Lewen v Lothar Denda*, 26. punkts, *European Court Reports*, 1999, I-07243 lpp., skatīt arī "[Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās](#)", 2011. gads. Autors: Dr. iur. Kristīne Dupate. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 42. lpp.