



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2013.gada marta ziņojums

Apmācību izdevumu atlīdzināšana darba attiecībās. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze

Rīga, 2013.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Saturs

1. Ievads.....	3
2. Eiropas Savienības dalībvalstu pasākumi nodarbināto profesionālās izglītības iegūšanas un uzlabošanas veicināšanā.....	4
2.1. Atbalsts individuālām personām viņu profesionālās kvalifikācijas uzlabošanā.....	5
2.2. Atbalsts darba devējam, kurš veicina savu nodarbināto profesionālo iemaņu attīstību	7
3. Apmācību izdevumu atmaksas klauzula Eiropas Savienības dalībvalstu tiesību aktos un praksē	8
3.1. Apmācību izdevumu atmaksas klauzulas mērķis un daba	8
3.2. Apmācību izdevumu atmaksas klauzulu piemērošanas līmeņi	10
3.3. Apmācību izdevumu atmaksas klauzulu paredzēšana darba tiesību aktos.....	16
3.4. Atsevišķu valstu darba tiesību aktu piemēri	19
4. Secinājumi.....	28

1. Ievads

Eiropas Komisija ar savu 2010. gada 9. jūnija paziņojumu „*Jauns stimuls Eiropas sadarbībai profesionālās izglītības un apmācības jomā, lai atbalstītu stratēģiju „Eiropa 2020”*” uzsvēra profesionālās izglītības un mūžizglītības nozīmi nodarbinātības uzlabošanai.¹ *Briges komunikē par ciešāku Eiropas sadarbību profesionālās izglītības un apmācības jomā laikposmam no 2011. gada līdz 2020.gadam* uzsver, ka Eiropa vēlas kļūt gudrāka, ilgtspējīgāka un iekļaujošāka. Lai to sasniegtu, ir vajadzīgas elastīgas un kvalitatīvas izglītības un apmācības sistēmas, kas atbilstu gan šodienas, gan rītdienas prasībām.²

Prognozes liecina, ka nākamajā desmitgadē tehnoloģisko pārmaiņu dēļ palielināsies pieprasījums pēc darbiniekiem ar augstu un vidēju kvalifikāciju, bet pazemināsies — pēc mazkvalificētiem darbiniekiem. Pat tajās profesijās, kurās lielākoties bija vajadzīgas zema līmeņa prasmes, aizvien vairāk ir nepieciešama vidēja vai pat augsta līmeņa kvalifikācija.³ Līdz ar to nav pietiekama tikai laba profesionālas izglītības sistēma, ir nepieciešama efektīva sistēma, kuras ietvaros darbinieki, kuri jau ieguva izglītību, regulāri uzlabo savas zināšanas, prasmes un iemaņas, atbilstoši tirgus un tehnoloģiju izmaiņām.

Profesionālās izglītības apmācības sistēmas uzlabošana ir valstu, sociālo partneru un izglītības iestāžu kopīgs pienākums. Eiropas Komisija aicina dalībvalstis uzlabot profesionālās izglītības kapacitāti, lai tā atbilstu darba tirgus mainīgajām prasībām.⁴ Šo kapacitāti var uzlabot ne tikai valsts izveidotas profesionālās izglītības un apmācību programmas, bet arī pašu darba devēju un darbinieku iniciatīvas darbinieku zināšanu un prasmju uzlabošanā.

¹ Eiropas Komisijas 2010. gada 9. jūnija paziņojumu „*Jauns stimuls Eiropas sadarbībai profesionālās izglītības un apmācības jomā, lai atbalstītu stratēģiju „Eiropa 2020”*”.

² *Briges Komunikē par ciešāku Eiropas sadarbību profesionālās izglītības un apmācības jomā laikposmam no 2011. gada līdz 2020.gadam*.

Pieejams: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_lv.pdf. lpp.1.

³ Turpat lpp.1.-2.

⁴ Turpat. lpp.4.

Šīs ekspertīzes mērķis ir sniegt pārskatu par Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzi darbinieku profesionālās izglītības uzlabošanā, jo īpaši, motivējot darbiniekus un darba devējus sadarboties darbinieku profesionālo iemaņu attīstībā. Ekspertīze pievēršas dalībvalstu praktiskajiem instrumentiem nodarbināto profesionālo iemaņu uzlabošanā, piemēram, izstrādājot personu profesionālās izglītības programmas un finansiāli atbalstot darba devējus, kuri apmaksā darbinieku profesionālo apmācību.

Ekspertīzes lielākā sadaļa ir veltīta apmācības izdevumu atmaksas klauzulas regulējumam Eiropas Savienības dalībvalstu tiesību aktos. Šis juridiskais instruments ir īpaši interesants šobrīd, kad Latvijā turpinās sociālo partneru diskusijas par Darba likuma⁵ grozījumiem, tostarp, par iespēju regulēt Darba likumā darbinieka pienākumu atmaksāt darba devēja ieguldītos apmācību izdevumus. Ekspertīze sniedz pārskatu par to, kādos gadījumos dalībvalstis var paredzēt izdevumu atmaksu, kāda kārtība un nosacījumi to raksturo. Visbeidzot ekspertīze sniedz secinājumus par to, kādi regulējuma aspekti būtu ņemami vērā diskusijās, sociālajiem partneriem vienojoties par apmācību izdevumu pienākuma iekļaušanu Darba likumā.

2. Eiropas Savienības dalībvalstu pasākumi nodarbināto profesionālās izglītības iegūšanas un uzlabošanas veicināšanā

Eiropas Komisija uzsver, ka iemaņas ir izaugsmes, nodarbinātības un konkurētspējas veicinātājs. Investējot nodarbināto profesionālo iemaņu attīstībā, tiek veikts ieguldījums uzņēmējdarbības inovācijās un nodrošināti pasākumi uzņēmumu efektīvai un sociāli atbildīgai restrukturizācijai.

Uzņēmumi var apgūt inovācijas tikai tad, kad uzņēmuma darbiniekiem visos līmeņos ir nepieciešamās iemaņas. Savukārt tikai darbinieki, kuru zināšanas un iemaņas nepārtraukti attīstītās un pielāgojas mūsdienīgā darba tirgus vajadzībām, spēj

⁵ 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001., Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.07.2012.

pielāgoties arī tirgus izmaiņām⁶, tostarp pieaugošajam restrukturizācijas fenomenam Eiropas Savienībā.⁷

Lai veicinātu nodarbināto pastāvīgu profesionālo zināšanu attīstību, dalībvalstis piemēro dažādus instrumentus:

- atbalstu individuālām personām viņu profesionālās kvalifikācijas uzlabošanā;
- atbalstu darba devējam, kurš veicina savu nodarbināto profesionālo iemaņu attīstību.

2.1. Atbalsts individuālām personām viņu profesionālās kvalifikācijas uzlabošanā

Lai atbalstītu personas profesionālo iemaņu uzlabošanā, dalībvalstis izvēlas dažādus mehānismus, piemēram, individuālo apmācību kontus, apmācību kuponus, pabalstus, apmācību aizdevumus un nodokļu atvieglojumus.

Visplašāk izmantojamie instrumenti ir individuālie apmācību konti, kuponi un apmācību pabalsti. Individuālos apmācību kontus plaši izmanto Nīderlandē, Austrijā, Īrijā un Maltā. Šis mehānisms paredz, ka valsts garantē personai noteiktu naudas summu, pārskaitot to uz personas kontu. Šī naudas summa personai jāizmanto apmācības apmaksai noteiktajās reģistrētajās izglītības iestādēs vai uzņēmumos. Šis mehānisms izpelnījas kritiku, jo bez pietiekamas kontroles pār līdzekļu izmantošanu valsts var ciest zaudējumus liela personu, kuras piesakās programmai, skaita un plašu krāpniecisku darbību dēļ.⁸

Apmācību kuponus izmanto, lai apmaksātu studiju tiešās un netiešās izmaksas, piemēram, transporta, studiju materiālu izmaksas. Kuponu sistēmas plaši izmanto Vācijā, Austrijā un Beļģijā. Kuponi paredz šaurāku piemērošanas mērķi, nekā

⁶Commission staff working document „Vocational education and training for better skills, growth and jobs” Accompanying the document „Communication from the Commission Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes”.

Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0582:FIN:EN:PDF>. p.7-8, 10.

⁷Restructuring: "The time has come to act". Skat.:

http://www.socialistsanddemocrats.eu/gpes/public/detail.htm?id=137756&request_locale=EN§ion=NER&category=NEWS.

⁸Vocational education and training for better skills, growth and jobs. p.14.

individuālie apmācību konti. Vācijā kupons ietver informāciju par apmācības mērķi un paredzamo ilgumu. Kupons darbojas ne vairāk kā trīs mēnešus. Lai saņemtu kuponu, personai jāpierāda, ka tā kvalificējas tā saņemšanai, piemēram, persona ir bezdarbnieks un tai ir nepieciešama profesionālā integrācija, personai draud bezdarbnieka statuss, vai arī ir pierādīts, ka personas kvalifikācija ir nepietiekama un ir nepieciešama kvalifikācijas paaugstināšana.⁹

Beļģijā darbinieki var iegādāties apmācību kuponus par summu līdz 250 EUR gadā. Kuponus var izmantot jebkurām apmācību programmām, kuras nodrošina reģistrēti un atzīti apmācību organizētāji. Darbiniekam ir jāapmaksā puse no kuponu vērtības.¹⁰

Līdz ar to kuponu sistēma ir efektīvāka, nekā individuālie apmācību konti, taču ar nosacījumu, ka tiek nodrošināta lielāka kontrole un šaurākas piemērošanas iespējas, kā tas ir Vācijā, vai arī darbinieks iegulda pusi no kupona vērtības, kā tas ir Beļģijā.

Vairākas valstis piemēro nodokļu atvieglojumu shēmas, lai motivētu personas vai personu grupas piedalīties savu profesionālo zināšanu uzlabošanā. Šādi atvieglojumi var ietvert nodokļu pabalstus (*tax allowance*), ienākumu bruto summas samazināšanu par noteiktu summu, pirms tā tiek aplikta ar nodokli, nodokļu atlaides (*tax credits*), noteikto summu atskaitīšanu no nodokļu kopējās summas un nodokļu izņēmumus (*tax exemption*), kas nozīmē, ka noteikta veida apmācību izdevumus neapliet ar nodokli.¹¹

Tomēr visefektīvākais veids, lai atbalstītu darbinieku apmācību, ir apmaksāta laika piešķiršana apmācības apmeklēšanai. Darbiniekus no apmācību apmeklējuma parasti attur finanšu resursu un laika trūkums. Šis mehānisms, kuru vairākums dalībvalstu iekļāva savos darba tiesību aktos vai vispārsaistošajos koplīgumos, palīdz darbiniekam

⁹ Vairāk skat.: Training Voucher (Bildungsgutschein).

Pieejams: http://www.arbeitsagentur.de/nn_431528/EN/zentraler-Content/Leistungen/Bildungsgutschein-EN-55440.html.

¹⁰ Vairāk skat.: Belgium. Training vouchers introduced in Flanders.

Pieejams: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/295/C22N1EN.html.; Vocational education and training for better skills, growth and jobs.p.15-16.

¹¹ CEDEFOP. Using tax incentives to promote education and training. Pieejams: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5180_en.pdf. p.9, 23.

mazināt finanšu zaudējumus apmācību apmeklējuma dēļ un veicina profesionālo iemaņu iegūšanu.¹²

Neskatoties uz to, ka dažās valstīs apmācību iniciatīvas no valsts puses stiprina sociālo dialogu un stimulē dalību apmācībās, daudzās valstīs publiskās iniciatīvas, nodrošinot profesionālo iemaņu uzlabošanu, bieži vien kritizē par neefektīvu līdzekļu pārdali un administratīvo slogu.¹³

2.2. Atbalsts darba devējam, kurš veicina savu nodarbināto profesionālo iemaņu attīstību

Otrs valsts iniciatīvas veids ietver atbalsta pasākumus nevis pašai personai (darbiniekam), bet darba devējam, kurš veicina savu nodarbināto profesionālo zināšanu un iemaņu attīstību. Tas ietver subsīdijas, nodokļu atvieglojumus un apmācību izdevumu atmaksas klauzulas.

Subsīdijas izmanto, lai atvieglotu darba devējam tiešo un netiešo apmācību izdevumu samaksu. Šo instrumentu izmanto izlases veidā, lai atbalstītu tieši tos uzņēmumus, kuriem tas ir visvairāk nepieciešams, lai nodrošinātu apmācību un aktīvu dalību darba tirgū darbiniekiem, kuri atrodas riska grupā.¹⁴ Valstis izmaksā tiešas subsīdijas uzņēmumiem, pamatojoties uz to pieteikumu, lai uzņēmums nodrošinātu saviem darbiniekiem nepieciešamo profesionālo zināšanu un iemaņu apmācību. No šāda instrumenta labumu gūst gan uzņēmumi, gan to darbinieki. To dara, piemēram, Somijas un Austrijas valdība.¹⁵

Vēl viens instruments ir nodokļu atvieglojumi. Tā mērķis ir nodrošināt darba devējam stimulu investēt darbinieku apmācībā. Nodokļu atvieglojumus uzņēmumiem, kuri investē darbinieku apmācībā, piemēro Austrijā, Čehijā, Kiprā un Bulgārijā, Francijā, Īrijā un

¹²Vocational education and training for better skills, growth and jobs. p.18.

¹³Vocational education and training for better skills, growth and jobs. p.12.

¹⁴European Commission „Employment in Europe 2007”, Luxembourg.

Pieejams: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3068&langId=ne. p.223.

¹⁵OECD. Learning for Jobs –The OECD Policy Review of Vocational Education and Training. Initial Report. 2009. Taking Advantage of Workplace Training.

Pieejams: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/43898338.pdf> p.73.

Somijā. Pārsvarā nodokļu atvieglojumi paredz nodokļu atlaides vai iespēju samazināt nodokļus (piemēram, uzņēmuma ienākuma nodokļa samaksu) par summu, kuru uzņēmums ieguldījis darbinieku profesionālajā izglītībā. Citi piemēri ir pabalsti un nodokļu izņēmumi.¹⁶

Visbeidzot viens no efektīvākajiem veidiem, lai motivētu darba devēju investēt savu darbinieku apmācībā, ir apmācību izdevumu atmaksas klauzulu iestrādāšana darba tiesību sistēmā. Šis instruments nepieprasa valsts investīcijas, izņemot normatīvā regulējuma pieņemšanu, līdz ar to tas palīdz novērst neefektīvi izmantotu līdzekļu risku un administratīvo slogu. Tas ļauj darbiniekiem un darba devējiem pašiem vienoties par nepieciešamo apmācību, finanšu sloga sadali, sniegt darbiniekiem laiku un resursus apmācībai un darba devējam zināmu drošību, ka viņš kādu laiku varēs baudīt labumu no ieguldītajiem resursiem. Šim instrumentam ir veltīta turpmākā ekspertīzes daļa.

3. Apmācību izdevumu atmaksas klauzula Eiropas Savienības dalībvalstu tiesību aktos un praksē

3.1. Apmācību izdevumu atmaksas klauzulas mērķis un daba

Iepriekš minētie valstu pasākumi, kuru mērķis ir veicināt mūžizglītības un profesionālo iemaņu attīstību, nav pietiekami, lai nodrošinātu tādu zināšanu un prasmju līmeni, kāds ir nepieciešams darba devējam. Līdz ar to darba devējiem un darbiniekiem pašiem ir jāiegulda nepieciešamo zināšanu un prasmju attīstīšanā. Valstu valdībām ir pienākums izveidot nepieciešamo ietvaru, lai darba devēji un darbinieki varētu sadarboties profesionālo iemaņu attīstībā, vienlaikus neuzliekot augstu finansiālo slogu abām pusēm. Tas attiecas uz darba devēju ieguldījumu profesionālajā apmācībā, jo īpaši valstīs, kurās valsts politika un stratēģija profesionālās izglītības jomā ir vāja.¹⁷

Viens no juridiskajiem instrumentiem, kas veicina sadarbību apmācību apgūšanas veicināšanā, ir apmācību izdevumu atmaksas klauzula, kas paredz, ka darbinieks, par

¹⁶Vairāk skat.: CEDEFOP Using tax incentives to promote education and training, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (2009).

Pieejams: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5180_en.pdf#. p.24-28.

¹⁷European Centre for the Development of Vocational Training. Research paper nr.23. " Payback clauses in Europe: supporting company investment in training." Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. p.13.

kura apmācībām maksājis darba devējs, atmaksā darba devējam apmācību vērtību daļēji vai pilnībā, ja pēc noteikta laika pamet darbu pie attiecīgā darba devēja. Eiropas Savienības dalībvalstis diezgan plaši piemēro izdevumu atmaksas klauzulu. Tās mērķis ir mazināt slogu darba devējam, atbalstot savus darbiniekus profesionālās izglītības iegūšanā. Tas notiek, mazinot darba devēja risku attiecībā uz to, ka darbinieks, kura zināšanu un iemaņu attīstībā darba devējs iegulda līdzekļus, aiziet no darba īsi pēc apmācību pabeigšanas. Tādējādi darba devējam rodas nepieciešamība pieņemt darbā jaunu darbinieku un atkal uzņemties risku ieguldīt finanšu līdzekļus darbinieka zināšanu uzlabošanā.

Klauzula, kuru darba devējs un darbinieks var ietvert darba līgumā vai atsevišķā vienošanās par apmācībām, iedrošina darba devēju uzņemties izdevumus par darbinieka apmācību, pretī saņemot garantiju, ka darbinieks strādās šajā uzņēmumā noteiktu periodu. Klausulas efektīvā darbība tiek iniciēta brīdī, kad darbinieks vēlas izbeigt darba attiecības pirms šī termiņa un darba devējs pieprasa ieguldīto līdzekļu atmaksu no darbinieka vai no darbinieka jaunā darba devēja.¹⁸

Tādējādi klauzulas mērķis ir mazināt nenoteiktību attiecībā uz darba devēja iespēju gūt ekonomisko atdevi no tā, ka viņš darbinieka apmācībā ieguldījis līdzekļus. Papildus klauzulas mērķis ir atturēt citus darba devējus no „malu medniecības”, kuru veic uzņēmumi, kuri meklē un pieņem darbā darbiniekus, kurus nesen apmācījis cits uzņēmums.¹⁹

Taču ne visi darba devēji izvēlas piemērot apmācību izdevumu atlīdzināšanas klauzulu, pat ja šādu iespēju paredz darba tiesību akti vai vispārsaistošs koplīgums. Atbilstoši statistikai personāla apgrozījums pirmajā un otrajā gadā pēc apmācībām ir samērā neliels – 7-10% no darbiniekiem. Līdz ar to darba devēji var principā nepiemērot klauzulas, lai piesaistītu darbiniekus uzņēmumam.

Vēl viens iemesls, kādēļ darba devēji bieži izvēlas nepiemērot klauzulas, ir apmācību, apmierinātības ar darbu un produktivitātes savstarpējā saistība. Kad darba devējs iegulda darbinieka apmācībā, darbiniekam rodas sajūta, ka viņš saņem dāvanu no darba

¹⁸Turpat.p.14.

¹⁹Turpat.p.15

devēja. Šāda dāvana var palielināt darbinieka apmierinātību ar darbu (papildus uzlabotajām zināšanām un izpratnei), motivāciju, lojalitāti un rezultātā arī produktivitāti. Tādējādi darba attiecības veidojas kā „dāvanu apmaiņas attiecības”: darba devējs piešķir darbiniekam apmācības, ko viņš novērtē. un apmaiņā paliek darba devēja uzņēmumā un vairo savus centienus, pildot darba uzdevumus.

Savukārt gadījumos, kad ieguldījums darbinieka apmācībā ir saistīts ar izdevumu atlīdzināšanas klauzulu, darbiniekam var neveidoties sajūta, ka viņš saņem “dāvanu”, jo darba devējs neuzticas darbinieka lojalitātei uzņēmumam un vēlmei atdarīt par ieguldījumu apmācībās. Tas var vairoties sajūtu, ka darbinieks pats investē savā profesionālajā izglītībā, apmaiņā „atdodot savu brīvību izvēlēties darba vietu.” Rezultātā darba devēja ieguldījums var nesekmēt darbinieka darba produktivitātes palielināšanos.²⁰

3.2. Apmācību izdevumu atmaksas klauzulu piemērošanas līmeņi

Iespējas piemērot apmācību izdevumu atmaksas klauzulas var paredzēt dažādos veidos un līmeņos:

1. nacionālajā līmenī, ietverot iespēju piemērot klauzulu valsts darba tiesību aktos vai vispārsaistošā koplīgumā, kas nosaka darba tiesību standartus;
2. nozaru līmenī, nozares sociālajiem partneriem vienojoties par to nozares vispārsaistošajā vai parastajā koplīgumā;
3. uzņēmuma līmenī, gadījumos, kad apmācību izdevumu atmaksas klauzulu neparedz darba tiesību akti vai vispārsaistoši koplīgumi, taču darba tiesības neaizliedz to piemērošanu.

(a) Nacionālais līmenis

Pirmajā gadījumā, kad apmācību izdevumu atmaksas klauzulu paredz valsts darba tiesību akti (darba likums), tie iezīmē klauzulas saturu, proti, detalizētāk nosaka:

- apmācību veidus, kuriem var piemērot izdevumu atmaksu;

²⁰Turpat.p.16.

- maksimālo termiņu, kuru darbiniekam būs pienākums nostrādāt pēc apmācību pabeigšanas;
- ierobežojumus klauzulas piemērošanai;
- gadījumus, kas aktivizē klauzulas darbību, proti, darba attiecību izbeigšanas pamatus;
- citus jautājumus.

Tādējādi tiesiskais regulējums nosaka ietvaru, kurš darba devējam jāievēro klauzulas paredzēšanai individuālajā darba līgumā.²¹ Šādu tiesisko ietvaru nosaka, piemēram, Austrijas, Slovēnijas, Polijas, Rumānijas un Francijas tiesību akti. Valstu starpā ir arī Latvijas Baltijas kaimiņvalstis Lietuva un Igaunija. Ņemot vērā to, ka šobrīd sociālie partneri apspriež iespēju ietvert izdevumu atmaksas klauzulu Darba likumā, pirmais līmenis, kad apmācību izdevumu atmaksas klauzulu paredz valsts darba tiesību akti, tiks detalizētāk apskatīts nākamajā sadaļā.

(b) Nozares līmenis

Otrais gadījums, kad klauzulas iespējas regulē nozares sociālie partneri, ir maz izplatīts Eiropas Savienības dalībvalstu vidū. Pēc būtības tas ir līdzīgs regulējumam tiesību aktos. Šādu regulējumu paredz, piemēram, Nīderlandes un Norvēģijas nozares sociālo partneru koplīgumi, un tas ir izskaidrojams ar veiksmīgu nozares sociālo dialoga praksi šajās valstīs.²²

Nozaru koplīgumi Nīderlandē ietver regulējumu attiecībā uz sociālo partneru izglītības sistēmas finansēšanu, darbinieku individuālajiem apmācību plāniem, brīvu apmaksāto laiku apmācībām, apmācību un eksāmenu atvaļinājumiem, apmācībām speciālajām darbinieku kategorijām un darbinieku pārstāvju apmācībām.

Tāpat koplīgumi paredz izdevumu atmaksas klauzulas. Tie nosaka apmācību veidus, kurus finansē darba devējs un izdevumu sadali starp darbinieku un darba devēju atkarībā no apmācību veida. Piemēram, koplīguma normas par darbinieku profesionālo apmācību var izšķirt apmācības esošo darba pienākumu pildīšanai, apmācības nākotnes

²¹Turpat.p.15.

²²Turpat.p.33., 28.

darba pienākumu pildīšanai un apmācības darbinieku nodarbinātības spēju uzturēšanai un uzlabošanai. Atkarībā no apmācību veida darba devējs var uzņemties dažādu finansēšanas slogu. Parasti darba devējs finansē apmācības esošo darbinieka darba pienākumu pildīšanai un apmācības nākotnes darba pienākumu pildīšanai bez izdevumu atmaksas klauzulas. Savukārt apmācības vispārējo darba spēju uzlabošanai darba devējs uzņemas, paredzot izdevumu atmaksas klauzulu, vai arī atstāj to paša darbinieka ziņā.²³

Nozares koplīgumi paredz arī apmērus dažādos gadījumos, piemēram, izdevumu atmaksu 25% apmērā gadījumā, ja darbinieks nespēj pabeigt (nenokārto) apmācību, izdevumu atmaksu 100% apmērā gadījumā, ja darbinieks izbeidz darba attiecības gada laikā pēc apmācību pabeigšanas un 50% apmērā gadījumā, ja darbinieks izbeidz darba attiecības divu gadu laikā pēc apmācību pabeigšanas.²⁴

Nīderlandes koplīguma sporta nozarē piemērs

Šo nozares koplīgumu noslēgušas sporta nozares arodbiedrība un darba devēju sporta organizācijas WOS (*Werkgeversorganisatie in de Sport*) dalīborganizācijas. Koplīgums paredz atsevišķu sadaļu „Turpmākā izglītība un apmācības”:

1. Darba devējs izstrādā darbinieku tālākizglītības un apmācību plānus un saskaņo tos ar darbinieku uzņēmuma padomi vai ievēlēto personāla pārstāvi.
2. Darba devējs rezervē vismaz 1% no darba algu rēķina darbinieku apmācībai un profesionālo zināšanu uzlabošanai.
3. Sporta organizācija var paredzēt un piedāvāt atšķirīgas iespējas, lai uzlabotu profesionālo pieredzi.
4. Darba devējs var segt darbinieka apmācību izmaksas saskaņā ar apmācību pabalstu sistēmu, kas norādīta turpmāk:
 - a) 100% izdevumu segšanu (mācību maksa, grāmatas, eksāmenu izmaksas un ceļa izdevumi, pamatojoties uz ekonomiskās klase sabiedriskā transporta izmaksām un tml.) un pilnībā apmaksātu darba laiku par laiku, kas ir vajadzīgs profesionālajai apmācībai (apmācība, eksāmeni, konsultācijas), sagatavošanās

²³Turpat.p.42.

²⁴Turpat. p.29.

jebkura veida eksāmeniem, kurus darba devējs uzskata par vajadzīgiem darbinieka pašreizējā vai nākotnes darba pienākumu efektīvai pildīšanai, vai lai uzlabotu darbinieka nodarbinātības iespējas darba tirgū.

Pilnīga izdevumu apmaksācija tiek piemērota arī tad, ja apmācību kā obligātu definē sertificēta profesionālā organizācija saskaņā ar (pār)reģistrācijas sistēmas nosacījumiem, piemēram, sporta ārstiem;

b) apmācību izdevumu kompensācija 75% apmērā un papildu izdevumu kompensācija, par ko atsevišķi vienojas ar darbinieku, par apmaksāto darba laiku, gadījumos, kad darba devējs uzskata apmācību kursu par lietderīgu, taču ne par nepieciešamu darbinieka pienākumu pildīšanai, vai arī, ja apmācība uzlabo darbinieka nodarbinātības iespējas darba tirgū.

c) iepriekšminēto izdevumu kompensācija 50% apmērā un papildu apmaksāta darba laika kompensācija eksāmenu kārtošanai, ja darbinieks pēc savas iniciatīvas nokārto apmācību, kas palīdzēs viņam veikt savus darba pienākumus labāk vai uzlabot savu konkurētspēju darba tirgū;

d) izdevumu kompensācija vai apmaksātais darba laiks nav paredzēti gadījumos, ja darbinieks apmeklē apmācību ar mērķi atpūsties;

e) sporta organizācija var pieprasīt apmācību izdevumu atmaksu maksimāli līdz 25%, ja darbinieks neiztur apmācību gala pārbaudījumu. Organizācija var arī pieprasīt atmaksāt apmācību izdevumus, ja darbinieka darba līgums tiek izbeigts pēc viņa paša lūguma vai saistībā ar darbinieka uzvedību viena gada laikā (izdevumu atmaksā 100% apmērā) vai divu gadu laikā (izdevumu atmaksā 50% apmērā).

5. Jebkuras apmācību shēmas, kuras izstrādā sporta organizācija un kuras mērķis ir uzlabot profesionālās zināšanas, saskaņo ar darbinieku uzņēmuma padomi vai ievēlētiem darbinieku pārstāvjiem.²⁵

²⁵Dutch Collective Labour Agreement in the Sports Sector. 2006. Skat. Summary Collective Labour Agreement Sector Sport in the Netherlands. Pieejams: http://www.w-o-s.nl/werkgever_zaken/cao_zaken/2007/CAO_01-01-2006-31-05-2007_EN.pdf.

(c) Uzņēmuma līmenis

Uzņēmuma līmeņa regulējumu nosaka koplīgums starp darba devēju un uzņēmuma arodbiedrību vai individuālais darba līgums. Valstīs, kurās apmācību izdevumu atmaksas klauzulas regulē uzņēmuma līmenī, visbiežāk nav regulējuma vai vadlīniju valsts darba tiesību aktos vai vispārsaistošajos koplīgumos. Šāda situācija ir Vācijā, Itālijā, Spānijā, Zviedrijā, Lielbritānijā, arī Latvijā, Īrijā un Maltā.

Valstīs, kur apmācību izdevumu atmaksas klauzulas tiek regulētas uzņēmuma līmenī, ir grūti apkopot informāciju, jo uzņēmumu pieejas nosacījumu regulēšanai atšķiras un tiek piemērotas atkarībā no uzņēmuma darbības specifikas.²⁶ Šāda pieeja ir izplatīta Itālijā, kur investīcijas darbinieku apmācībā ir aktuāls jautājums, ņemot vērā, ka valsts profesionālās izglītības politika neatbilst uzņēmumu vajadzībām un finansiāls atbalsts uzņēmumiem ir apgrūtināts lielas birokrātijas dēļ. Līdz ar to uzņēmumi paši regulē investīcijas darbinieku apmācībā, plaši piemērojot izdevumu atmaksas klauzulas. Taču uzņēmumu pieejai nav kopīgas tendences un raksturojošo iezīmju.²⁷

Vācija ir viena no valstīm, kurās apmācību izdevumu atmaksas klauzulas tiek regulētas pamatā uzņēmuma līmenī. Vācijas Civilkodeksa (*Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)*) 305.pants²⁸ atļauj šādu klauzulu izmantošanu, taču tiesību akti nenosaka nekādus nosacījumus klauzulas saturam un piemērošanai. Situāciju uzlaboja Vācijas Darba tiesa (*Bundesarbeitsgericht*),²⁹ apkopojot dažus vispārējus nosacījumus un rekomendācijas, kuras darba devējam ir ieteicams ņemt vērā, piemērojot klauzulas.³⁰

Pirmkārt, vienojoties par klauzulu, pusēm jāievēro visi Civilkodeksa nosacījumi attiecībā uz vienošanās noslēgšanu. Otrkārt, apmācībai jāsniedz kāds labums darbiniekam:

- finansiāls labums, piemēram, kad apmācība sniedz darbiniekam iespēju uzņemties darba pienākumus, par kuriem ir paredzēts augstāks atalgojums;

²⁶ Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. p.49.

²⁷ Turpat.p.53.

²⁸ German Civil Code. Tulkojums angļu valodā pieejams: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/.
Tulkojums ietver grozījumus līdz 27.7.2011.

²⁹ Skat.: <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

³⁰ Rückzahlung von Ausbildungskosten. Jahresbericht 2009.

Pieejams: http://www.bundesarbeitsgericht.de/download/jahresbericht_2009.pdf

- o profesionālo prasmju un iemaņu uzlabojums;
- o darbinieka konkurētspējas palielināšanās darba tirgū ar jaunu prasmju un iemaņu iegūšanu.

Treškārt, periodam, kas darbiniekam jānostrādā pēc apmācības, jābūt saprātīgam. Nosakot saprātīgu periodu, ņem vērā apmācību ilgumu un izdevumus, atmaksājamo izdevumu apmēru un atmaksāšanas veidu. Visus šos faktorus nosaka puses vienojoties.³¹

Lai atvieglotu pusēm uzdevumu vienoties par saprātīgu termiņu, Vācijas Darba tiesa publicēja vadlīnijas periodam, kas darbiniekam jānostrādā pēc apmācības, pamatojoties uz apmācību ilgumu:³²

Apmācības ilgums	Darba attiecību periods pēc apmācības beigām
Līdz vienam mēnesim	Līdz sešiem mēnešiem
Līdz diviem mēnešiem	Līdz vienam gadam
Starp trīs un četriem mēnešiem	Līdz diviem gadiem
Starp sešiem mēnešiem un vienu gadu	Līdz trīs gadiem
Divi gadi	Līdz pieciem gadiem

Darba tiesa ņēma vērā apmācību ilgumu un ar to saistītos izdevumus, proti, jo ilgāks apmācību kurss, jo lielāku finansiālo ieguldījumu tas prasa no darba devēja gan kursa izmaksu gan apmaksāta darba laika ziņā. Darba devējam un darbiniekam uzņēmuma līmenī paliek brīvība pašiem noteikt klauzulas regulējumu, taču ievērojot tiesas noteiktās maksimālās robežas.

Vienlaikus atsevišķos gadījumos periods, kurš jānostrādā pēc apmācību beigām, var būt ilgāks, nekā Darba tiesas noteiktās maksimālās robežas, ja vien izdevumi par apmācībām ir acīmredzami augsti un labums, kuru darbinieks gūst no apmācības, ir novērtējams un pierādāms. Taču, ja klauzula nosaka nesamērīgi garu obligāto darba attiecību periodu, to atzīst par spēkā neesošu.

³¹Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. p.49.

³²Bundesarbeitsgericht [Federal Labour Court] (2009). Citēts: Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. p.50.

Tāpat arī izdevumu atmaksas apmēram ir jābūt samērīgam. Paredzētā izdevumu atmaksa nedrīkst pārsniegt faktiskos apmācību izdevumus, kurus uzņēmies darba devējs vai par kuru puses vienojušās. Ja darbinieks apstrīd tiesā izdevumu atmaksas apmēru, darba devējam ir pienākums pamatot pieprasīto atmaksas apmēru.

Papildus Darba tiesa sniedz norādījumus arī iemesliem, kuri var aktivizēt klauzulas darbību:

- priekšlaicīga darba attiecību izbeigšana pēc darbinieka iniciatīvas;
- darbinieka atlaišana, pamatojoties uz nopietnu darba attiecību pārkāpumu;
- darbinieka nespēja nokārtot apmācību.³³

Zviedrijā darba devējs un darbinieks visbiežāk vienojas par izdevumu apmaksu ilgstošām un finansiāli dārgām apmācībām, piemēram, bakalaura vai maģistra grāda iegūšana. Darba devējs un darbinieks vienojas par darba devēja ieguldījuma apmēru, savukārt darbiniekam, kurs izmantojis mācību atvaļinājumu, pēc apmācību (piemēram, bakalaura vai maģistra studiju) pabeigšanas tiek garantēts viņa iepriekšējais amats vai līdzvērtīgs.³⁴

3.3. Apmācību izdevumu atmaksas klauzulu paredzēšana darba tiesību aktos

Valstīs, kurās apmācību izdevumu atmaksas klauzulas paredz tiesību akti, regulējums parasti ietver:

- vienošanās formu;
- laika termiņu vai maksimālo perioda ilgumu, kurš darbiniekam jānostrādā pēc apmācību beigām;
- apmācību, attiecībā uz kurām var piemērot klauzulu, veidus;
- darbinieku kategorijas vai nodarbinātības līguma, kam var piemērot klauzulu, veidu;
- atlīdzināmo izdevumu apmēru;

³³Payback clauses in Europe: supporting company investment in training.p.50.

³⁴Skat. Studieledighetslagen Svensk Författningssamling, 1974. Sweden. Law 981. Employee's Right to Educational Leave Act SFS. 1974.

Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=15287

- izmaksas veidu;
- izņēmumus no piemērošanas vai noilguma termiņš.

Valstis izvēlas dažādas detalizētības pakāpes izdevumu atmaksas klauzulas piemērošanai. Piemēram, Beļģijā, Luksemburgā un Slovākijā tiesību akti detalizēti nosaka klauzulas saturu. Tie nosaka laika periodu, kurš darbiniekam jānostrādā pēc apmācību beigām, atlīdzināmo izdevumu apmēru, izņēmumus no klauzulas piemērošanas un specifiskus nosacījumus.

Mazāk detalizēts regulējums ir paredzēts Čehijā, Austrijā un Rumānijā. Tas nosaka tiesisku ietvaru, atļaujot pusēm uzņēmuma līmenī vienoties par precīziem nosacījumiem, laika termiņiem, summām un tml.

Savukārt zema detalizētības pakāpe pastāv Igaunijā, Lietuvā, Francijā, Ungārijā, Bulgārijā, Polijā, Portugālē, Slovēnijā. Tas nozīmē, ka tiesību akti nosaka atļauju ietvert apmācību izdevumu atmaksas klauzulu pušu koplīgumā vai individuālajā darba līgumā, taču tiesību akti nenosaka klauzulas nosacījumus, vienošanās raksturu. Piemēram, tiesību akti var noteikt klauzulas derīguma (noilguma) termiņu, bet tie neparedz izdevumu atmaksas procentuālo apmēru vai atmaksas veidu.

Kāpēc ir nepieciešams runāt par tiesību aktu detalizētības pakāpi? Tai ir nozīmīga loma klauzulas piemērošanas veicināšanā un efektīvajā darbībā. Ja klauzula ir regulēta pārāk detalizēti, darba devējam ir mazākas iespējas piemērot klauzulu savām vajadzībām. Tas pats attiecas uz gadījumiem, kad klauzulas regulējums tiesību aktos paredz pārāk daudz ierobežojumu tās piemērošanai, piemēram, ka klauzula piemērojama tikai finansiāli dārgām apmācībām. Savukārt darbinieki var nevēlēties vienoties par izdevumu atmaksas klauzulām, ja tās ir formulētas pārāk plaši un neveido tiesisko skaidrību attiecībā uz to, cik lieli izdevumi darbiniekam būs jāatmaksā darba līguma uzteikuma gadījumā.³⁵

³⁵Payback clauses in Europe: supporting company investment in training.p.24.

(a) Apmācību veidi

Kopumā regulējumi attiecina klauzulas piemērošanu uz „neobligātajām apmācībām”. Francijas, Luksemburgas un Ungārijas darba tiesību akti paredz izdevumu atmaksu par tādām apmācībām, uz kurām darbinieki piesakās brīvprātīgi un kuri nav obligāti darba pienākumu veikšanai. Savukārt Beļģijas un Luksemburgas tiesību akti paredz izdevumu atmaksu par vispārējām apmācībām, kuras nes labumu darbinieka nodarbinātībai. Tas nozīmē, ka apmācībās gūtās zināšanas un iemaņas darbinieks var izmantot arī savā nākamajā darbavietā pretstatā tādām specifiskām zināšanām un iemaņām, kuras darbinieks var izmantot tikai uzņēmumā, kurā strādā.

Bulgārijas, Čehijas un Slovākijas tiesību akti nosaka vispārīgāku regulējumu, paredzot izdevumu atmaksu par apmācībām, kuru mērķis ir uzlabot vai iegūt kvalifikācijas (grādu). Slovākijas un Ungārijas tiesību akti paredz, ka par studijām un arodapmācībām var noteikt izdevumu atmaksu. Savukārt Bulgārijas un Austrijas tiesību akti paredz tikai arodapmācības. Igaunijas, Polijas, Portugāles un Slovēnijas tiesību akti vispār nedefinē apmācību veidus un darba devēji un darbinieki var vienoties par jebkurām apmācībām, par ko darbiniekam darba līguma izbeigšanas gadījumā ir jāatmaksā izdevumi.

(b) Darbinieku kategorijas un nodarbinātības līgumu veidi

Kopumā apmācību izdevumu atmaksas klauzulas piemēro visiem darbiniekiem: vadības līmeņa darbiniekiem, parastajiem darbiniekiem, praktikantiem neatkarīgi no pilna vai nepilna darba laika darba līguma. Igaunijā likums neļauj piemērot klauzulas attiecībā uz nepilngadīgām personām, savukārt Luksemburgā – uz praktikantiem un mācekļiem.

(c) Izdevumu atlīdzināšanas apmērs

Kā atlīdzināšanas apmēru noteikšanas kritērijus var izšķirt apmācību izdevumu summas robežas vai apmācību ilguma noteikšanu. Tas nozīmē, ka izdevumu atmaksas klauzulas piemēro dārgām vai ilgstošām apmācībām.

Slovākijā un Čehijā ir noteikta minimālā apmācību izmaksu robeža, kuru sasniedzot var piemērot izdevumu atmaksas klauzulu. Slovākijā tie ir 3320 EUR, savukārt Čehijā 3000

EUR. Rumānijā nav paredzēta minimālā izmaksu summa, bet apmācību minimālais ilgums ir 60 dienas. Beļģijas tiesību akti piedāvā izvēles brīvību starp minimālajām apmācību izmaksām – 2830 EUR un minimālo ilgumu – 80 stundām. Savukārt Austrijas tiesību akti nosaka, ka ir atlīdzināmi ne tikai apmācību izdevumi (reģistrācija apmācībām un pašu apmācību maksa), bet arī darba samaksa, kuru darbiniekam izmaksāja apmācību apmeklēšanas laikā. Pārejās valstīs, kur šādi minimālie nosacījumi nav paredzēti tiesību aktos, puses vienojas par tiem darba līgumā vai koplīgumā.³⁶

Atlīdzināmo izdevumu apmēru var noteikt atkarībā no laika perioda, kas ir pagājis pēc apmācību beigām. Piemēram, Beļģijā un Luksemburgā izdevumu apmērs samazinās ar katru darbinieka nostrādāto gadu.³⁷

(d) Laika periods, kurš jānostrādā pēc apmācību beigām

Laika periods, kuru darbiniekam ir jānostrādā pēc apmācības beigām, lai nestātos spēkā apmācību izdevumu atmaksas pienākums, ir vidēji no trīs līdz pieciem gadiem. Lietuvā ir paredzēts samērā īss periods – viens gads. Savukārt Austrijā ir neproporcionāli augsts periods – astoņi gadi.

Iemesli darba attiecību izbeigšanai minētajā laika periodā var ietvert darba līguma uzteikumu pēc darbinieka iniciatīvas un atlaišanu, pamatojoties uz nopietnu darba līguma pārkāpumu. Bulgārijā un Ungārijā fakts, ka darbinieks nav nokārtojis apmācību, var kļūt par iemeslu izdevumu atmaksai.³⁸

3.4. Atsevišķu valstu darba tiesību aktu piemēri

Lietuva

Lietuvas regulējums, kaut arī tas ir ietverts darba tiesību aktos, ir uzskatāms par maz detalizētu regulējumu.

³⁶Turpat. p.24.

³⁷Turpat.p.25

³⁸Turpat.

Darba Kodeksa³⁹ 143.panta 6.punkts paredz, ka darba laiks ietver laiku, kuru darbinieks pavada apmācību programmā, kvalifikācijas paaugstināšanā darba vietā vai apmācību centrā. Vienlaikus Darba Kodekss atļauj darba līgumā iekļaut normu, ka gadījumā, ja darbinieks uzteic darba līgumu bez īpaša iemesla, viņam ir pienākums atmaksāt darba devējam izmaksas, kas radušās saistībā ar apmācībām un mācību vizītēm pēdējā darba gada laikā.

Darba Kodeksa 95.pants paredz, ka darba līgums var ietvert normu, kas nosaka, ka darba līguma izbeigšanas darbinieka vainas dēļ vai darbinieka nepamatota uzteikuma dēļ darbinieks atmaksā darba devējam izmaksas, kas ir radušās saistībā ar praksi, kvalifikācijas celšanu, un apmācību pēdējā gada laikā.

Attiecīgi, ja darba devējs un darbinieks nav vienojušies par šādu nosacījumu, darba attiecības uzsākot, darba devējam nav tiesību pieprasīt apmācību izdevumu atmaksu. Līdz ar to apmācību izdevumu atmaksas klauzula ir atstāta darba devēja un darbinieka brīvai izvēlei vienoties par šādu nosacījumu un tā detaļām, piemēram, apmaksājamo apmēru, apmācību veidu un citiem nosacījumiem.

Igaunija

Igaunijas likums paredz vairāk detalizētus nosacījumus, nekā Lietuvas Darba kodekss. Igaunijas likuma "Par darba līgumiem"⁴⁰ 28.panta 5.punkts, tāpat kā Lietuvas Darba kodekss, paredz, ka par laiku, kuru darbinieks pavada apmācībās, uzlabojot profesionālās zināšanās un iemaņas, balstoties uz uzņēmuma interesēm, darba devējs atmaksā vidējo izpeļņu. Darba devējam ir pienākums atmaksāt apmācību izdevumus. Likuma 34.pants regulē vienošanās par apmācību izdevumu kompensēšanu nosacījumus.

Saskaņā ar likumu darba devējs un darbinieks var vienoties, ka darba devējs iegulda papildu izdevumus darbinieka apmācībā (salīdzinājumā ar pamatotiem izdevumiem par

³⁹Law of Republic of Lithuania 'Labour Code'. As last amended on 9 December 2010 – No XI-1219.

Pieejams angļu valodā: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=391385.

⁴⁰Law of Republic of Estonia. 'Employment Contract Act'. (2009). Latests amendments 18.06.2009. Pieejams angļu valodā: <http://www.legaltext.ee/text/en/XXXX060.htm>.

mācībām). Šajā gadījumā darbiniekam jāstrādā darba devēja labā noteikts saistošs periods, lai kompensētu šos izdevumus.

Vienošanās par apmācību izdevumu kompensāciju ir spēkā tikai tad, ja:

- 1) tā ir noslēgta rakstveidā;
- 2) tā nosaka apmācību veidu un izmaksu apmēru;
- 3) saistošs darba periods nepārsniedz trīs gadus;
- 4) saistošs termiņš ir nepamatoti garš, salīdzinot ar darba devēja apmaksātajiem mācību izdevumiem.

Likums paredz, ka darbinieks kompensē papildu izdevumus, kas radušies darba devējam saistībā ar darbinieka apmācību proporcionāli laikam, kas ir atlicis līdz saistošā perioda beigām, gadījumā, ja:

- darbinieks uzsauc darba līgumu pirms saistošā termiņa beigām, ja vien uzteikuma iemesls nav būtisks darba līgumu pārkāpums no darba devēja puses;
- darba devējs uzsauc darba līgumu pirms saistošā termiņa beigām būtiska darba līguma pārkāpuma dēļ.

Attiecīgi likums paredz gadījumus, kad darbiniekam ir jāatmaksā apmācību izdevumi un paredz atmaksājamo apmēru proporcionāli laikam, kurš ir atlicis līdz saistošā perioda beigām, taču neregulē precīzāk procentuālu apmēru, kā to paredz, piemēram, Beļģijas tiesību akti.

Papildus likums nosaka divus ierobežojumus klauzulas piemērošanai. Vienošanās par apmācību izdevumu atmaksu nevar noslēgt ar nepilngadīgu personu, kā arī par tādu apmācību, kuras nodrošināšana ietilpst darba devēja pienākumos.

Luksemburga

Apmācību izdevumu atmaksas klauzulas detalizēti regulē Luksemburgas Darba Kodekss.⁴¹ Kodekss pieļauj izdevumu atmaksas klauzulu noteikšanu darba devēja

⁴¹Luxembourg Code du travail. Pieejams Fraču valodā:
http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/codes/code_travail/Code_du_Travail.pdf.

finansētām dārgām apmācībām (vairāk nekā 1240 EUR). Klausulu var piemērot visām darbinieku kategorijām, izņemot arodapmācības mācekļus, visiem darba līguma veidiem, un par visiem ar apmācību saistītiem izdevumiem.

Atbilstoši Kodeksam darbiniekam var pieprasīt atmaksāt apmācību izdevumus, kurus darba devējs ir ieguldījis darbinieka apmācībā maksimāli trīs gadu laikā, ja darba līgums tiek izbeigts pēc darbinieka iniciatīvas vai pēc darba devēja iniciatīvas, pamatojoties uz būtiskiem darbinieka darba līguma pārkāpumiem.

Svarīgi, ka izdevumu apmācība nav paredzēta par apmācībām, no kurām uzņēmums gūst tiešu labumu. Tā var būt obligāta darbinieku apmācība vai apmācība par uzņēmuma darbības specifiku.

Izdevumu atlīdzināšanas apmērs ir piesaistīts laika termiņam, kuru darbinieks nostrādā pēc apmācības beigām – maksimāli trīs gadi. Pirmajā gadā pēc apmācību beigām darbiniekam jāatmaksā 100% no apmācību izdevumiem, kurus darba devējs ieguldījis. Otrajā gadā - 60% no izdevumiem un trešajā gadā – 30%.

Klausula stājas spēkā, ja izdevumi pārsniedz minētos 1240 EUR viena gada laikā pēc apmācību beigām, pretējā gadījumā darba devējam zūd pamats pieprasīt izdevumu atlīdzināšanu. Ja vienošanās paredz divu gadu obligāto darba laiku pēc apmācību beigām, apmācībai jābūt vismaz 2 480 EUR vērtai, savukārt trīs gadu obligātajam darba laikam – 3720 EUR.

Darba strīdus, kas izriet no izdevumu atmaksas klauzulas piemērošanas, risina, vēršoties attiecīgi pie arodbiedrības vai darba devēju organizācijas. Puses var arī iesniegt prasību tiesā.⁴²

Slovākija

Slovākijā izdevumu apmācību klauzulas paredz Slovākijas Darba Kodekss.⁴³ Klausulas reti piemēro koplīgumos, ņemot vērā to samērā detalizēto regulējumu Darba Kodeksā.⁴⁴

⁴²Payback clauses in Europe: supporting company investment in training.p.34.

Kodeksa 155.pants nosaka, ka darba devējs un darbinieks var noslēgt vienošanos, saskaņā ar kuru darba devējs apņemas nodrošināt darbiniekam iespēju paaugstināt profesionālo kvalifikāciju, nodrošinot brīvo laiku, algas kompensāciju (apmaksāto darba laiku) un atlīdzināt citas ar apmācību saistītas izmaksas, savukārt darbinieks apņemas palikt darba attiecībās ar darba devēju noteiktu laiku pēc apmācības beigām vai atmaksāt izmaksas, kas saistītas ar studijām, pat ja darbinieks izbeidz darba attiecības pirms studiju pabeigšanas.

Darba devējs var noslēgt minēto vienošanos ar darbinieku arī attiecībā uz turpmāku apmācību (profesionālo zināšanu un iemaņu uzlabošanu), ja paredzamā izmaksu summa ir vismaz 1 700 EUR. Šajā gadījumā, ņemot vērā apmācību dārgo raksturu, šādu apmācību apmeklēšana nevar būt darbinieka pienākums.

Šāda vienošanās ir noslēdzama rakstveidā, pretējā gadījumā tā nav spēkā. Likums paredz īpašas prasības vienošanās saturam. Tai jāietver:

3. profesionālo kvalifikāciju un tās paaugstināšanas veidu;
4. studiju jomu un skolu;
5. saistošu periodu, kuru darbinieks apņemas palikt darba attiecībās ar darba devēju;
6. izmaksu veids un to kopējā summa, kura darbiniekam ir jāatmaksā darba devējam, ja darbinieks izbeidz darba attiecības ar darba devēju pirms saistošā perioda beigām.

Likums nosaka maksimālo saistošā termiņa ilgumu – pieci gadi. Ja darbinieks daļēji izpilda savu saistību palikt darba attiecībās ar darba devēju saistošā perioda laikā, kopējā atmaksājamo izdevumu summa samazinās proporcionāli.

Svarīgi, ka saistošais periods nevar ietvert noteiktas situācijas, kad darbinieks:

- a) veic ārkārtas dienestu krīzes stāvokļa laikā vai alternatīvo dienestu kara laikā vai kara stāvoklī;

⁴³Labour Code Slovak Republic. Pieejams angļu valodā: www.employment.gov.sk/labour-code-full-wording-january-2012.pdf.

⁴⁴Payback clauses in Europe: supporting company investment in training.p.38.

- b) atrodas maternitātes atvaļinājumā vai bērna kopšanas atvaļinājumā;
- c) atrodas prombūtnē no darba sakarā cietumsodu un aizturēšanu, ja par to ir pieņemts attiecīgs spriedums.

Visbeidzot Kodekss paredz piecus ierobežojumus klauzulas piemērošanai, jeb gadījumus, kad darbinieka pienākums atmaksāt izdevumus neiestājas.

Pirmais gadījums ir darbinieka darbnespēja, proti, apmācību laikā darba devējs nespēja nodrošināt darbiniekam apmaksātu darba laiku, ja viņš kļuvis ilgstoši nespējīgs veikt darba pienākumus, kuru pildīšanai viņš apmeklēja apmācības.

Otrais gadījums ietver darba devēja uzteikumu:

- ja darba devējs tiek likvidēts vai restrukturizēts;
- darbinieku atlaiž no darba darbinieku skaita samazināšana dēļ uzņēmuma organizatorisko izmaņu dēļ;
- darba devējs un darbinieks noslēdz vienošanos par darba attiecību izbeigšanu.

Trešais gadījums paredz darbinieka nespēju veikt darba pienākumus, kuru pildīšanai darbinieks uzlaboja profesionālo kvalifikāciju, un ja to apliecina ārsta atzinums.

Ceturtais gadījums ietver faktu, ka darba devējs neizmantoja darbinieka apmācības gaitā gūtās zināšanas vai iemaņas, proti, vismaz sešus mēnešus pēdējo 12 mēnešu laikā.

Visbeidzot pienākums atmaksāt apmācību izdevumus neiestājas, ja darba devējs pārkāpis Kodeksā noteikto pienākumu nodrošināt, ka darbinieks veic obligātās veselības pārbaudes atbilstoši speciālajam regulējumam un šo pārkāpumu konstatējusi darba inspekcija un tiesa pieņēmusi lēmumu par šo pārkāpumu.

Turpmāk redzamajā tabulā apkopoti Eiropas Savienības dalībvalstu, kurās apmācību izdevumu atmaksas klauzulu regulē tiesību akti, regulējuma piemēri.

Apmācību izdevumu atmaksas klauzulu regulējums tiesību aktos⁴⁵

Valsts	Apmācību veids	Apmācību izdevumu apmērs vai ilgums	Atmaksājamā summa	Izdevumu atmaksas apmērs	Saistošais periods, kurš jānostrādā pēc apmācību beigām (retention period)	Iemesls izdevumu atmaksai	Izņēmumi
Luksemburģa	Vispārēja apmācība	Apmācība, kuras izdevumi ir virs 1 240 EUR	Apmācību izdevumu daļa, kas pārsniedz 1 240 EUR	2.gadā-60% 3.gadā-30%	Maksimāli 3 gadi	*Darbinieka uzteikums *Būtiski darba līguma pārkāpumi	*Būtiski darba līguma pārkāpumi no darba devēja puses *Apmācība nes tiešus labumus uzņēmumam
Slovākija	Studijas, turpmāka apmācība	Apmācība, kuras izdevumi pārsniedz 3320 EUR	Pamatojoties uz individuālu vienošanos	Maksimāli 75% no izdevumiem Apmēra samazinājums proporcionāli nostrādātajam laikam	Maksimāli 5 gadi	Studiju nepabeigšana	Pārbaudes laiks
Beļģija	Vispārēja apmācība	Apmācība, * kura ilgst vairāk nekā 80 stundas vai * kuras izdevumi pārsniedz 2 830 EUR Darbiniekam ir darba līgums uz nenoteiktu laiku ar algu ne mazāk 30 227 EUR gadā		1.gads-80% 2.gads-50% 3.gads-20%	Maksimāli 3 gadi	*Darbinieka uzteikums *Atlaišana ārkārtas iemeslu dēļ (būtiski darba līguma pārkāpumi)	*Darba līguma pārkāpumi no darba devēja puses *Iegūtā kvalifikācija netiek izmantota 6 mēnešus pēc kārtas 12 mēnešu periodā

⁴⁵Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. p.27-28.

*Apmācību izdevumu atlīdzināšana darba attiecībās. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze
N.Mickeviča, LBAS, 2013*

Rumānija	Prakse Apmācību kursi	Apmācība, kura ilgst vairāk nekā 60 dienas	Visi ar apmācību saistītie izdevumi	Apmēram jābūt proporcionālam laikam, kurš atlicis līdz obligātā termiņa beigām	Minimāli 3 gadi	* Darbinieka uzteikums *Atlaišana, pamatojoties uz darbinieka uzvedību	
Austrija	Prakse Vispārējā darbinieku apmācība		Faktiskie apmācību izdevumi Izmaksātā darba alga par apmācību laiku	Apmēram jābūt proporcionālam	Maksimāli 8 gadi	*Darbinieka uzteikums *darba līguma izbeigšana pēc pušu vienošanās	Nepilngadīgas personas
Čehija	Iemaņu un zināšanu uzlabošana, modernizēšana (ne obligātā apmācība)	Apmācība, kuras izdevumi pārsniedz 3000 EUR		Apmēram jābūt proporcionālam	Maksimāli 5 gadi		Darbinieka invaliditāte
Bulgārija	Arodapmācība Kvalifikācijas iegūšana un paaugstināšana		Saskaņā ar individuālu vienošanos	Saskaņā ar individuālu vienošanos	Atkarībā no apmācību veida – 3,5 vai 6 gadi	*Darba līguma izbeigšana *Apmācības nepabeigšana	
Igaunija				Apmēram jābūt proporcionālam	Maksimāli 3 gadi	*Darbinieka uzteikums * atlaišana darba līguma būtisku pārkāpumu dēļ	*Nepilngadīgas personas * Apmācības, kuras ir obligātas
Francija	Brīvprātīga apmācība	Ja izdevumi pārsniedz Darba kodeksā noteiktos griestus		Apmēram jābūt proporcionālam	Saskaņā ar individuālu vienošanos		
Ungārija	Brīvprātīgas studijas, apmācība			Apmēram jābūt proporcionālam	Maksimāli 5 gadi	*Darbinieka uzteikums *Apmācības nepabeigšana *Darba neuzsākšana	Apmācības, kuras ir obligātas

Lietuva				Izdevumi saistībā ar apmācību viena gada laikā	Maksimāli 1 gads	*Darbinieka uzteikums *Līguma izbeigšana darbinieka vainas dēļ	
Polija				Apmēram jābūt proporcionālam	Maksimāli 3 gadi	*Darbinieka uzteikums *Atlaišana darba līguma pārkāpumu dēļ	
Portugāle			Saskaņā ar individuālu vienošanos	Saskaņā ar individuālu vienošanos	Maksimāli 3 gadi	Darbinieka uzteikums	
Slovēnija			Saskaņā ar individuālu vienošanos	Saskaņā ar individuālu vienošanos			

4. Secinājumi

Regulāra un efektīva darbinieku profesionālo zināšanu un prasmju uzlabošana ir svarīgs priekšnosacījums nodarbinātības uzlabošanai un uzņēmējdarbības attīstībai. Darbinieku zināšanu un prasmju atbilstība ne tikai ieņemamajam amatam, bet arī mūsdienīga tirgus prasībām nodrošina darbinieku spēju pielāgoties darba tirgus izmaiņām. Tas savukārt veicina Nacionālā attīstības plānā ietvertas prioritātes „Cilvēka drošumspēja” (spēju pielāgoties mainīgajiem apstākļiem) sasniegšanu.⁴⁶

Eiropas Savienības dalībvalstis izmanto dažādus instrumentus profesionālās izglītības iegūšanas un uzlabošanas veicināšanai. Tie ir dažāda veida atbalsti individuālām personām profesionālo iemaņu uzlabošanā un motivējoši pasākumi uzņēmumiem, kuri investē savu darbinieku profesionālo zināšanu un iemaņu uzlabošanā. Taču šie pasākumi prasa ievērojamus valsts budžeta līdzekļus un bez efektīvas kontroles sistēmas var novest pie valsts līdzekļu neefektīvas izšķērdēšanas krāpniecisku darbību dēļ.

Viens no efektīviem instrumentiem, kas veicina darbinieku profesionālo zināšanu uzlabošanu, ir apmācību izdevumu atmaksas klauzula. Tas neprasa valsts budžeta līdzekļu ieguldījumus, taču prasa korektu juridisku ietvaru klauzulas darbības nodrošināšanai. Klauzula kā juridisks instruments ir brīvprātīga vienošanās starp darba devēju un darbinieku par darba devēja finansiālo ieguldījumu darbinieku apmācībā, pretī saņemot darbinieka apņemšanos turpināt darba attiecības ar darba devēju noteiktu saistošu periodu. Tas ir efektīvs kompromiss starp darba devēju un darbinieku, ar kuru darbinieks saņem finansiālus un laika resursus savu profesionālo zināšanu uzlabošanai. Savukārt darba devējs saņem drošības garantu, ka kādu noteiktu laika periodu darba devējs spēs baudīt labumu no darbinieka uzlabotajām darba spējam vai arī saņems atpakaļ ieguldītos finanšu līdzekļus.

Klauzulu plaši izmanto vairākas Eiropas Savienības valstis, tostarp Latvijas kaimiņvalstis Lietuva un Igaunija.

⁴⁶Latvijas Nacionālais attīstības plans 2014. – 2020. Gadam. Apstiprināts ar 2012.gada 20.decembra Latvijas Republikas Saeimas lēmumu. Pieejams: http://www.nap.lv/images/NAP2020%20dokumenti/20121220_NAP2020_Saeim%C4%81_apstiprin%C4%81ts.pdf. lpp.33.

Kāpēc ir vērts uzsākt diskusijas par apmācību izdevumu atmaksas klauzulas iekļaušanu Darba likumā? Klauzula var būt efektīvs mehānisms, kas palīdz situācijās, kad valstī zināmu iemeslu dēļ nav labi attīstīta profesionālās izglītības sistēma vai tās standarti neatbilst valsts darba tirgus prasībām. Šajā gadījumā darba devēji paši investē darbinieku spēju pielāgošanā darba tirgus prasībām, pretī saņemot drošības garantu. Darba devējs, investējot līdzekļus darbinieka apmācībā, var būt drošs, ka darbinieka aiziešanas no darba gadījumā viņš var saņemt ieguldītus līdzekļus atpakaļ. Tas motivē uzņēmumus plānot savu darbinieku izglītību un padara pašus uzņēmumus vairāk prestižus darbinieku acīs un darba tirgū.

Vienlaikus minētajā situācijā, kad profesionālās izglītības kvalitāte nenodrošina darba tirgū pieprasītās zināšanas un iemaņas, darbinieki paši var uzņemties iniciatīvu un plānot savu zināšanu un iemaņu uzlabošanu ar darba devēja tiešu (finansiālu) un netiešu (apmaksātu darba laiku) atbalstu. Tas savukārt var veicināt darbinieka lojalitāti uzņēmumam.

Kas būtu jāņem vērā diskusijās par klauzulas regulējumu Darba likumā? Apskatītā Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze liecina, ka regulējuma detalizētības pakāpe ietekmē klauzulas efektīvu piemērošanu praksē. Ja klauzula ir regulēta pārāk detalizēti un strikti, darbiniekam un darba devējam var nebūt iespējas pielāgot vienošanos savām individuālajām vajadzībām. Ja tā ir pārāk plaša un nav paredzētas nekādas vadlīnijas, pušu nepietiekamas izpratnes dēļ var tiks noslēgtas darbiniekiem neizdevīgas vienošanās, piemēram, ar pārāk ilgu saistošo periodu, kurš darbiniekam jānostrādā pēc apmācības beigām, salīdzinājumā ar darba devēja finansiālo ieguldījumu.⁴⁷

Diskutējot par klauzulas regulējumu, ir nepieciešams ņemt vērā vairākus regulējuma aspektus:

1. apmācību veidus, kuriem var piemērot izdevumu atmaksu – svarīgi, ka vienošanos nevar piemērot par obligāti nodrošināmajām apmācībām, kuras darba devējam jānodrošina darbiniekam viņa esošo tiešo pienākumu pildīšanai. Šajā aspektā par piemēru var izmantot Igaunijas, Luksemburgas un Ungārijas regulējumu .

⁴⁷Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. p.74.

- Identificējot apmācības, kurām var piemērot izdevumu atmaksu, var noteikt ne tikai apmācību veidu (kvalifikācijas grāds (bakalaura vai maģistra grāds), iegūtās kvalifikācijas paaugstināšana, vispārējo zināšanu (neformālās izglītības zināšanas un prasmes, piemēram, komunikācijas spējas, sevis "pārdošanas" prasmes, prezentēšanas māksla un tml.), bet arī apmācību minimālo izmaksu apmēru, par piemēru ņemot Slovērijas, Luksemburgas, Beļģijas un Čehijas regulējumu. Kā papildu faktoru var piemērot arī apmācības ilgumu, kā tas ir Beļģijas un Rumānijas regulējumā;
2. laika termiņu vai maksimālo perioda ilgumu, kurš darbiniekam jānostrādā pēc apmācības beigām. Ņemot vērā dalībvalstu pieredzi, šādas vienošanās termiņš var būt vidēji no trīs līdz pieciem gadiem. Darba likumā var ietvert fiksētu maksimālo termiņu, kā tas ir, piemēram, Slovērijā, Beļģijā un Igaunijā, ļaujot pusēm vienoties par nepieciešamo termiņu proporcionāli darba devēja ieguldījumam;
 3. darbinieku kategorijas vai nodarbinātības līgumus, kuriem var piemērot klauzulu, norādot izņēmumus, piemēram, nepilngadīgas personas, kā tas ir Igaunijas likumā;
 4. atlīdzināmo izdevumu apmēru, norādot, ka summas apmērs samazinās proporcionāli saistošā perioda izteciņumam. Šeit par piemēru var ņemt Luksemburgas un Beļģijas regulējumu, kas paredz konkrētu procentuālo samazinājumu ar katru nostrādāto gadu;
 5. visbeidzot ir svarīgi precīzi noteikt gadījumus, kuros iestājas darbinieka pienākums atmaksāt apmācību izdevumus, piemēram, darbinieka uzteikums vai darba devēja uzteikums, pamatojoties uz nopietniem darba līguma pārkāpumiem.

N.Mickeviča
29.03.2013.