



LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
JURIDISKĀ FAKULTĀTE  
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

**DARBINIEKA PRETTIESISKA DARBĪBA KĀ PAMATOJUMS DARBA  
LĪGUMA UZTEIKUMAM**

BAKALaura DARBS

Autors: **Jekaterina Kmeta**  
Studenta apliecības Nr.: jk10135  
Darba vadītājs: **Lekt. Velga Slaidiņa**

RĪGA 2015

## ANOTĀCIJA

Latvijas Universitātes, juridiskās fakultātes studente Jekaterina Kmeta ir bakalaura darba „Darbinieka prettiesiska darbība kā pamatojums darba līguma uzteikumam” autore.

Darba tiesības ir ļoti svarīga, patstāvīga tiesību nozare, kas galvenokārt aizstāv darba ņēmēju intereses un regulē darba tiesiskās attiecības. Šī tiesību nozare garantē visām fiziskām personām vienādas tiesības un pienākumus darba attiecībās, neatkarīgi no dzimuma, vecuma, reliģiskās un politiskās pārliecības, nacionālās piederības, sociālā un mantiskā stāvokļa. Tomēr neskatoties uz civilizācijas attīstību, mūsdienās bieži vien daudzi darbinieki nezina savas tiesības.

Latvijas Republikas Darba likuma piektā nodaļa ir veltīta darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Darba attiecības ar darbinieku darba devējs var izbeigt tikai, ja tam ir atbilstošs pamatojums, apstākļi, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Jēdziena „rīkojies prettiesiski” saturs un nozīme ir skaidrota judikatūrā un tiesu praksē, kur minēts, ka darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai tad, ja viņš pārkāpj kādu konkrētu normatīvā akta normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas uzskaitīti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas ir saistoši attiecīgajam darbiniekam.

Bakalaura darba apjoms ir 45 lapaspuses. Darba izstrādē tika izmantoti 34 literatūras avoti. Bakalaura darbam ir trīs nodaļas.

Pirmajā nodaļā tika aprakstīts darba attiecību izbeigšanas pamatnoteikumi, darba devēja uzteikums un darbinieku atlaišanas starptautiskais regulējums.

Otrajā nodaļā tiek apskatīta darba līguma uzteikšanas kārtība, kuru jāievēro darba devējam uzteicot darba līgumu, kas saistīta ar darbinieka uzvedību. Uzteikuma kārtība ir noteikta Darba likumā - rakstveida paskaidrojuma pieprasīšana, termiņu ievērošana darba līguma uzteikšanas gadījumā, apstākļi, kas ir darba devēja uzteikuma pamatā.

Trešajā nodaļā ir sniegts ieskats darbinieka prettiesiskā darbībā, kas ir kā pamatojums darba līguma uzteikumam.

Atslēgas vārdi: Darba likums, prettiesiskā darbība, uzteikums, tiesības, pienākumi, darba devējs.

## ANNOTATION

Latvian University, Faculty of Law student Ekaterina Kmeta undergraduate thesis “Employee illegal behavior as grounds for termination of the employment contract” author.

Labour law is very important, independent legal sector mainly defends the interests of workers and regulate the employment relationship. That industry guarantees all individuals the same rights and obligations in an employment relationship, regardless of gender, age, religion, political beliefs, national origin, social and financial status. But despite the development of civilization, nowadays often many employees do not know their rights.

Latvian Labour Law of the fifth chapter is devoted to the termination of the employment relationship. The working relationship with the employee by the employer may terminate only if there is adequate justification, the conditions associated with the conduct of the employee, his or her ability or economic, organizational, technological or similar measures in the undertaking.

The concept of “acted unlawfully” content and meaning given in the case-law and case law, which states that the employee's conduct declared unlawful not only if he violates any specific legislative provisions of the Act, but even if he is showing no care in either general non-performance or improper execution of his duties as listed in the contract of employment and other employer acts which are binding for the employee.

Bachelor's work consists of 45 pages. The work of development was used for 34 sources. Bachelor's graduation work consists of four chapters.

The first chapter was described on termination of the basic rules, the employer's notice of termination and redundancy international regulation.

In the second chapter the author looked at the arrangements for the termination of the employment contract by the employer to comply with breaking the contract relating to the conduct of the employee. The cooling-off procedure is set out in the Labour Law - Request a written pleading, deadlines for termination of contract, the circumstances in which the employer is based on the notice.

The third chapter looks at the employee's illegal activities, which are the grounds for termination of an employment contract.

Keywords: Labor law, unlawful activity, a notice of termination, the rights and responsibilities of the employer.

## SATURA RĀDĪTĀJS

ANOTĀCIJA .....	2
ANNOTATION .....	4
SATURA RĀDĪTĀJS.....	6
SAĪSINĀJUMU SARAKSTS .....	7
IEVADS.....	8
1 UZTEIKUMS, KĀ DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS .....	10
1.1 Darba devēja uzteikums .....	12
1.2 Darba līguma uzteikuma starptautiskais regulējums .....	14
1.3 Darba devēja uzteikuma regulējums Lietuvā.....	17
1.4 Darba devēja uzteikuma regulējums Igaunijā.....	20
2 DARBA LĪGUMA UZTEIKUMA KĀRTĪBA PAMATOJOTIES UZ DARBINIEKA PRETTIESISKO RĪCĪBU .....	24
2.1 Rakstveida paskaidrojuma pieprasīšana.....	24
2.2 Termiņš darba līguma uzteikšanai darbinieka pārkāpuma gadījumā.....	25
2.3 Izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts.....	27
2.4 Darba devēja uzteikums arodbiedrības biedram .....	29
2.5 Uzteikuma paziņošana .....	30
3 PROBLĒMJAUTĀJUMI PIEEMĒROJOT DARBA DEVĒJA UZTEIKUMU..32	
3.1 Darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.....	32
3.2 Darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību 33	
3.3 Darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu .....	36
3.4 Darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī37	
3.5 Darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību.....	38
KOPSAVILKUMS .....	40
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN IZMANTOTO AVOTU SARAKSTS .....	42
DOKUMENTĀRĀ LAPA.....	45

## SAĪSINĀJUMU SARAKSTS

1. ES – Eiropas Savienība
2. SDO – Starptautiskā darba organizācija
3. UNICE - Eiropas Rūpniecības un darba devēju konfederāciju savienība;
4. CEEP - Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas Centrs;
5. EAK - Eiropas Arodbiedrību konfederācija;
6. DL – Darba likums
7. DK – Darba kodekss
8. CL - Civillikums
9. MK – Ministra kabinets
10. t.i. - tas ir
11. u. tml. – un tām līdzīgi
12. u.c. – un citi
13. u.t.t. – un tā tālāk
14. lpp – lapas puse

## IEVADS

Darba tiesības ir patstāvīga privāto tiesību nozare, kura regulē darba attiecības starp darba devēju un darbinieku, kā arī attiecības, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām. Darba tiesiskās attiecības regulē 2001.gada 20.jūnijā pieņemtais Darba likums, kas stājās spēkā 2002.gadā 1.jūnijā. Darba likums ir izstrādāts pamatojoties uz Latvijā ratificētām Starptautiskās darba organizācijas konvenciju, Eiropas Savienības direktīvām u.c.. 2015.gada 1.janvārī stājās spēkā grozījumi Darba likumā, kas ievieša izmaiņas esošajā darba tiesisko attiecību regulējumā. Darbs vienmēr ir ieņēmis vienu no svarīgākajām pozīcijām cilvēka dzīvē.

Darbs dod iespēju pelnīt naudu, lai dzīvotu, apmaksātu rēķinus, iepirktos. Diemžēl ne vienmēr darba attiecības ir uz ilgu laiku, tās mēdz mainīties dažādu apstākļu dēļ. Tas varētu būt paša darba ņēmēja vēlme vai darba devēja uzteikums, vai atbilstoši likumam Par valsts pensijām iestājies pensijas vecums un u.tml.. Un tieši tāpēc ir svarīgi zināt savas tiesības un pienākumus darba tiesiskajās attiecībās, it sevišķi darba tiesisko attiecību izbeigšanas procedūras. Vairākos gadījumos tieši darbinieks pēc darba devēja uzteikuma paliek neapmierināts un ceļ prasību tiesā ar lūgumu atzīt darba tiesisko attiecību izbeigšanu par nelikumīgu.

Latvijas Republikas Darba likuma piektā nodaļa ir veltīta darba tiesisko attiecību izbeigšanām. Darba attiecības ar darbinieku darba devējs var izbeigt tikai, ja tam ir atbilstošs pamatojums, kas ir saistīts ar darbinieka spējām vai uzvedību, vai ko izraisa uzņēmēja ražošanas apstākļi. Tajā brīdī, kad tiek plānots izbeigt darba tiesiskās attiecības, darba devējam un darbiniekam ir labi jāpārzina darba tiesisko attiecību izbeigšanas regulējumu. Darba devējam izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, precīzi jāievēro Darba likuma normas, lai ievērotu darbinieka tiesības, kā arī darbiniekam ir jāizprot, kādos gadījumos darba devējs ir tiesīgs uzteikt darbiniekam darba līgumu. Patvaļīga darba attiecību izbeigšana nav pieļaujama. Ja darba devējs vēlas uzteikt darba attiecības pamatojoties uz to, ka darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski, viņam ir jāievēro visus noteiktos termiņus un noteikumus.

Bakalaura darba **mērķis**: izskatīt un analizēt darba devēja uzteikuma tiesisko pamatojumu gadījumos, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, kā arī darbinieka prettiesisko rīcību.

Lai sasniegtu darba mērķi tika risināti šādi darba **uzdevumi**:

1. Izpētīt darba devēja uzteikuma regulējumu Latvijā un ārvalstīs;

2. Izpētīt darba uzteikuma kārtību;
3. Izpētīt darbinieka prettiesisko rīcību.

Bakalaura darba izstrādāšanā tika izmantotas šādas metodes: sintēzes un analītiskā metode, ar kuru palīdzību tika veikta informācijas strukturēšana; indukcijas un dedukcijas metodes, ar kuru palīdzību tika izdarīti vispārinājumi un secinājumi; kā arī speciālā juridiskā izpētes metode – socioloģiskā metode, ar kuras palīdzību izmantoti ekspertu vērtējumi par pētījuma tematu.

Darba mērķa sasniegšanai nepieciešams izpētīt ar darba tiesisko attiecību izbeigšanās skaidrojumu un regulējumu Latvijas Republikas normatīvajos aktos, analizējot būtiskākos darba līguma uzteikuma veidus. Bakalaura darbā tika izmantoti Latvijas Republikas un starptautiskie tiesību akti, autoru literatūra, tiesu prakses materiāli, kā arī interneta resursi u.c..

# 1 UZTEIKUMS, KĀ DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS

Darba tiesiskās attiecības ir tiesiskas attiecības starp darbinieku un darba devēju, kurās „darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs - maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt tainsnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus”.<sup>1</sup>

Darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, Darba likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.<sup>2</sup>

Reizēs, kad darba līgums tiek noslēgts uz nenoteiktu laiku, ik viens domā ka tas ir uz ilgu laiku, bet diemžēl gadās tādas dzīves situācijas, ka viena no pusēm vēlās pārtraukt darba tiesiskās attiecības. To izbeigšanas iemesli var būt visdažādākie – līguma pušu vienošanās vai likumā noteiktos gadījumos līguma puse vai pēc citas personas pieprasījuma. Noslēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku, darba līgumā jau iepriekš tiek paredzēts darba tiesisko attiecību noteikais termiņš.

Viens no izplatītājiem veidiem, kā pārtraukt darba attiecības ir darba līguma uzteikums. Uzteikums ir tiesisks darījums, kas iziet no darba devēja vai no darbinieka gribas izteikuma. Ja viena no pusēm izsaka vēlmi uzteikt darba līgumu, tai ir jāievēro Darba likumā (turpmāk – DL) noteiktie gadījumi, termiņi un kārtība. Kā nosaka Darba likuma 100.panta pirmā daļa „darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš. Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darba nespējas laiku”. Darba likums neparedz noteiktus gadījumus, kad darbinieks var uzteikt darba līgumu, kā to nosaka darba devējam. Bet līdzība ir uzteikuma formai - uzteikumam obligāti jābūt rakstiskā formā. Tomēr, ja darba attiecības tiek pārtrauktas pēc darba devēja iniciatīvas, ir jāņem vērā, ka darba attiecības var tikt izbeigtas tikai noteiktajos gadījumos, kas ir paredzētas Darba likumā. Darba devēja uzteikuma tiesiskie pamati reglamentēti Darba likuma 47. un 101.pantos. Darba devējs var uzteikt darba līgumu sekojošos gadījumos:

---

<sup>1</sup> Latvijas Republikas Darba likuma 28.pants otrā daļa. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>  
[aplūkots 2015.gada 21.martā]

<sup>2</sup>Turpat,(1.pants)

1. Pārbaudes laikā. Darba likuma 47.pants nosaka, ka gan darba devējs, gan darbinieks var uzteikt līgumu pārbaudes laikā. Saskaņā ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu „Pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu”.
2. Darba likumā noteiktajos gadījumos (101. panta pirmā daļa). Darba likuma 101.panta pirmo daļu nosaka, ka „Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā”.<sup>3</sup>
3. Izņēmuma kārtā gadījumos, kas nav noteikti Darba likumā (DL 101. panta piektā daļa). „Izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti šā panta pirmajā daļā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstākļi, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata”.<sup>4</sup>

Darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Ja darba uzteikums ir saistīts ar darbinieka uzvedību, tad darba devējam ir jāpierāda arī darbinieka vaina.

Darba likuma 103. pants regulē uzteikuma termiņa ilgumu, kāds jāievēro darba devējam uzsakot darbu darbiniekam. Uzteikuma termiņa ilgums ir atkarīgs no uzteikuma pamata, tas var būt nekavējoties, 10 dienas vai viens mēnesis. Bet, ja darba līgums tiek uzteikts pārbaudes laikā, tad pamatojoties uz Darba likuma 47.pantu, uzteikuma termiņš var būt trīs dienas. Savukārt Darba likuma 100.pants darbiniekam ļauj uzteikt darba tiesiskās attiecības vienu mēnesi iepriekš brīdinot par to darba devēju. Darbinieks var neievērot likumā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls un uzteikt darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 100.pantu piekto daļu. Par šādu iemeslu atzīstams

---

<sup>3</sup> Latvijas Republikas Darba likuma 101.pants pirmā daļa Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>  
[aplūkots 2015.gada 21.martā]

<sup>4</sup> Turpat, 101.pants piektā daļa

katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.<sup>5</sup>

## **1.1 Darba devēja uzteikums**

Latvijas Republikas Darba likumā ir noteikti tie gadījumi, kas nodrošina darba devējam tiesības atlaist darbinieku pēc savas iniciatīvas. Darba devējs nevar atlaist darbinieku bez attaisnojošiem iemesliem, kuri nav ietverti Darba likumā.

Latvijas Republikas Darba likuma 101.panta pirmā daļa nosaka, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar:

### ***1. ar darbinieka uzvedību:***

1.1. darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību (DL 101.panta pirmās daļas 1.punkts);

1.2. darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību (DL 101.panta pirmās daļas 2.punkts);

1.3. darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu (DL 101.panta pirmās daļas 3.punkts);

1.4. darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī (DL 101.panta pirmās daļas 4.punkts);

1.5. darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību (DL 101.panta pirmās daļas 5.punkts);

### ***2. ar darbinieka spējām:***

2.1. darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai (DL 101.panta pirmās daļas 6.punkts).;

2.2. darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums (DL 101.panta pirmās daļas 7.punkts).

### ***3. ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā:***

3.1. ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu (DL 101.panta pirmās daļas 8.punkts);

3.2. tiek samazināts darbinieku skaits (DL 101.panta pirmās daļas 9.punkts);

---

<sup>5</sup> Turpat, 100.pants piektā daļa

3.3. darba devēja uzņēmums tiek likvidēts - juridiskā persona vai personālsabiedrība (DL 101.panta pirmās daļas 10.punkts).

4. un ja, darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība (DL 101.panta pirmās daļas 11.punkts).

Lai darba devēja uzteikums būtu spēkā esošs, tam, pirmkārt, jābūt tiesiski pamatotam, otrkārt, uzteikumam jābūt izteiktam ievērojot likumā noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību.<sup>6</sup> Uzteicot darba līgumu pamatojoties uz vieniem no DL 101.panta pirmās daļas ietvertiem punktiem, darba devējam ir jāievēro un jānodrošina darbiniekam likumā noteiktās garantijas. Galvenie elementi darba devēja uzteikuma procesā ir rakstveida uzteikuma dokumenta nodošana darbiniekam, paskaidrojumu pieprasīšana, brīdinājuma nosūtīšana, paskaidrojuma izvērtēšana, uzteikuma termiņu ievērošana.

Ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Šīs normas mērķis ir dot darbiniekam aizsardzības iespēju pret viņam izvīrītajiem pārmērumiem. Lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Bez tam, atbilstoši minētā likuma 101.panta trešajai daļai darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šī paša panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā divpadsmit mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Tādējādi, piemērojot Darba likuma 101.panta trešo daļu, svarīgi ir precīzi noteikt pārkāpuma atklāšanas dienu, no kuras tiek uzskaitīts mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai.

Saskaņā ar Darba likuma 102.pantu, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tas nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no Darba likuma 101.panta pirmās daļas punktiem, bet

---

<sup>6</sup> V. Slaidiņa, I. Skultāne Darba tiesības, Zvaigzne ABC, 2011, 125.lpp

ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas pie tam atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu. Tajā pašā laikā likums nenosaka, cik detalizētam jābūt šo apstākļu izklāstam.

Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks uzteikuma termiņš, darba devējam, pamatojoties uz Darba likuma 103.panta pirmo daļu, uzteicot darba līgumu, jāievēro minētajā pantā noteiktie termiņi. Uzteikuma termiņa sākuma diena ir tā diena, kad darbinieks ir saņēmis darba devēja uzteikumu. Svarīgi ir, kad šo uzteikumu darbinieks ir saņēmis, kas katrā konkrētā gadījumā jāvērtē atsevišķi pēc faktiskajiem apstākļiem.

Darba likuma 109.pants reglamentē darba devēja uzteikuma aizliegumus un ierobežojumus. Šā panta trešā daļa nosaka, ka darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Pie tam Darba likuma 101.panta sestā daļa aizliedz uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas ir arodbiedrības biedrs, bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā. Saskaņā ar darba likuma 101.panta sesto daļu darba devējam pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs.

Saskaņā ar Darba likuma grozījumiem, kas izdarīti ar 2014.gada 23.oktobra likumu, kas stājas spēkā 2015.gada 1.janvārī, 128.pantā precizēts noteikums par naudas summu izmaksas laiku. Ja darba līgums tiek izbeigts, pamatojoties uz 101.panta pirmās daļas 2. vai 4.punktā noteiktajiem gadījumiem, tad darbiniekam pienākošās naudas summas izmaksā ne vēlāk kā nākamajā dienā pēc atlaišanas, ja šīs summas nav iespējams izmaksāt atlaišanas dienā.

## **1.2 Darba līguma uzteikuma starptautiskais regulējums**

Eiropas Savienība darba tiesības tieši nenosaka īpašu darba attiecību kārtību, to vairāk regulē ES dalībvalstu tiesību akti. Tomēr starptautiskajā darba tiesību jomā šis jautājums ir reglamentēts ar atsevišķām Starptautiskās Organizācijas konvencijām (turpmāk - SDO) un rekomendācijām.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> F.Polis Ievads Eiropas Savienības darba tiesībās, Rīga, RSEBAA, 2004, 58.lpp.

Saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas konvenciju nr.158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”<sup>8</sup> (turpmāk – Konvencija) 4.pantu darba attiecības ar strādājošiem netiek pārtrauktas, ja nav šādas pārtraukšanas likumīga pamatojuma, kas saistīts ar strādājošo spējām vai uzvedību vai izraisīts uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamības dēļ. Kā jau minēts iepriekš, darba devēja uzteikuma tiesiskie pamati reglamentēti Darba likuma 47. un 101.pantos. Darba devējam, vienojoties ar darbinieku, nav tiesību paplašināt likumā doto uzskaitījumu, taču ir tiesības konkretizēt to piemērošanas gadījumus.<sup>9</sup>

Konvencijas 5. un 6.pants paredz, ka darba attiecības ar darbinieku darba devējs var izbeigt tikai, ja tam ir atbilstošs pamatojums, kas ir saistīts ar darbinieka spējām vai uzvedību, vai ko izraisa uzņēmēja ražošanas apstākļi. Ir aizliegts pamatot atlaišanu no darba ar:

1. dalību arodbiedrībās vai piedalīšanās biedrību aktivitātēs ārpus darba laika, vai, ar darba devēja piekrišanu, darba laikā;
2. lēmums kļūt par strādājošo pārstāvi, strādājošo pārstāvja funkciju pildīšana pašreiz vai pagātnē;
3. sūdzības iesniegšana vai piedalīšanās lietā, kuru saskaņā ar apsūdzību ierosinājušas kompetentas institūcijas;
4. rase, ādas krāsa, dzimums, ģimenes stāvoklis, ģimenes pienākumi, grūtniecība, reliģijas, politiskie uzskati, nacionālās vai sociālās izcelsmes;
5. prombūtne no darba grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā;
6. pagaidu prombūtne darbā, kas saistīta ar slimību vai traumu.<sup>10</sup>

ES darba tiesības neregulē specifiski darba attiecību izbeigšanas procesu, kurš tādējādi ir atstājams dalībvalstu ziņā. Savukārt minimālās prasības ir noteiktas attiecībā uz kolektīvo atlaišanu, uzņēmuma pāreju un darba devēja likvidāciju, kā arī darbinieku informēšanu un konsultēšanu minētajos gadījumos.<sup>11</sup>

Ja SDO Konvencija nr.158 regulē individuālo atlaišanas gadījumu, tad kolektīvās atlaišanas gadījumā un uzņēmumu restrukturizācijas gadījumā sniedz Eiropas Padomes

---

<sup>8</sup> Termination of Employment Convention, 1982 (Starptautiskās Darba organizācijas konvencija nr.158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”);

<sup>9</sup> Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte” Darba likums ar komentāriem, 2010.g., 193.lpp.

<sup>10</sup> Termination of Employment Convention, 1982 (Starptautiskās Darba organizācijas konvencija nr.158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 5.punkts);

<sup>11</sup> Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs. 2012.gada janvāra ziņojums. Pieejams:

[http://www.lbas.lv/upload/stuff/201202/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis\\_01.2012\\_gala.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201202/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012_gala.pdf)  
[aplūkots 2015.gada 28.martā]

direktīva 98/59/EC „Par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu”,<sup>12</sup> kā arī Eiropas Padomes Direktīva 2001/23/EK „Par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā”.<sup>13</sup>

Pamatsdirektīva, kura ES mērogā nosaka vispārējās prasības darba līgumiem<sup>14</sup>, ir Eiropas Padomes direktīva 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem.<sup>15</sup> Direktīvas 2.pants otrā daļa g) punkts, nosaka „paziņošanas termiņu, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, ja to darba līgums vai darba attiecības tiek pārtrauktas, vai, ja to nevar norādīt, informāciju sniedzot, tad metode šāda paziņošanas termiņa noteikšanai”.

Eiropas Padomes Direktīva 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumi<sup>16</sup> atlaišanas gadījumā sniedz aizsardzību vecākiem. Tā nosaka dalībvalstīm prasību aizsargāt darba ņēmējus pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikuma vai izmantošanas dēļ.<sup>17</sup>

---

<sup>12</sup>Council directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the law of the Member States relating to collective redundancies (Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu.). Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0059:LV:HTML> [aplūkots 2015.gada 21.martā]

<sup>13</sup>Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses (Padomes 2001.gada 12. marta Direktīva 2001/23/EK „Par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā”). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32001L0023&from=LV> [aplūkots 2015.gada 21.martā]

<sup>14</sup>F.Polis Ievads Eiropas Savienības darba tiesībās, Rīga, RSEBAA, 2004, 51.lpp.

<sup>15</sup>Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 Employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (Padomes 1991.gada 14. oktobra Direktīva 91/533/EEK „Par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem”). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:LV:HTML> [aplūkots 2015.gada 21.martā]

<sup>16</sup>Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (Padomes 1996.gada 3.jūnija Direktīva 96/34/EK „Par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu”). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:LV:HTML> [aplūkots 2015.gada 21.martā]

<sup>17</sup> Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs. 2012.gada janvāra ziņojums. Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201202/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis\\_01.2012\\_gala.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201202/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012_gala.pdf) [aplūkots 2015.gada 28.martā]

### 1.3 Darba devēja uzteikuma regulējums Lietuvā

Lietuvas Darba kodeksa ceturtnā nodaļa ir veltīta Darba līguma izbeigšanas regulējumam. Darba kodeksa 129.panta pirmā daļa nosaka, ka „darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, kas ir noslēgts uz nenoteiktu laiku, ja ir pamatoti iemesli, paziņojot to saskaņā ar Darba kodeksa 130.pantu. Uzteikums var būt arī tādā gadījumā, ja darbinieks nepiekrīt, lai viņu pārceļ citā darba vietā”.

Tāpat kā Latvijas Darba likums, Lietuvas Darba kodekss paredz, ka darba devējs rakstveidā paziņo darbiniekam par darba līguma uzteikumu, kurā norāda apstākļus, kas ir uzteikuma pamatā. Tāpat kā Latvijas Darba likumā, arī Lietuvas Darba kodekss paredz, lai darba devējs paziņotu par darba līguma izbeigšanu, tam ir daži priekšnoteikumi, kuri ir norādīti DK 130.pantā otrā daļā.

„Paziņojumā par līguma izbeigšanu jānorāda:

1. atlaišanas iemesls, un apstākļi, kas noteica darba attiecību izbeigšanu;
2. atlaišanas datums;
3. maksājumu kārtību atlaistajam darbiniekam.”<sup>18</sup>

Starp Lietuvas Darba kodeksu un Latvijas Darba likumu var saskatīt līdzību, ka „darba devējs var uzteikt tādos gadījumos, ja tas ir saistīts ar darbinieka kvalifikācijas, profesionālās prasmes un uzvedību darbā. Darba līgumu var izbeigt arī ekonomisku, tehnisku iemeslu dēļ vai pārstrukturēšanu darbavietā un citu svarīgu iemeslu dēļ, kā arī citos gadījumos, kas ir paredzēti darba kodeksā un citos likumos”<sup>19</sup>. Lietuvas Darba kodekss atšķirībā no Latvijas DL detalizēti neuzskaita atlaišanas priekšnosacījumus, kas dod iespēju neierobežoties ar tiem noteiktajiem punktiem, kuri ir Latvijas Republikas Darba likumā, un dod darba devējam vairāk iespēju pielāgot atlaišanas pamatojumu vispārīgi izteiktajai klauzulai.<sup>20</sup> Detalizēti darbinieka pārkāpumi ir noteikti tikai uzteikuma termiņa regulējumā kā gadījumi, kuros darba devējs var uzteikt darba līgumu, neievērojot uzteikuma termiņu, t.i. gadījumi, par kuriem darba devējs var uzlikt darbiniekam disciplinārsodu.

---

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso (Lietuvas Darba Kodeksa 130.panta otrā daļa). Pieejams: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=493843](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=493843) [aplūkots 2015.gada 28.martā]

<sup>19</sup> Turpat, (Lietuvas Darba Kodeksa 129.panta otrā daļa)

<sup>20</sup> Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs. 2012. gada janvāra ziņojums. Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201202/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis\\_01.2012\\_gala.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201202/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012_gala.pdf) [aplūkots 2015.gada 28.martā]

Ja Darba Kodeksa 129.panta 2.daļa neuzskaita detalizēti pamatojošos iemeslus, kuru dēļ var uzteikt darba līgumu, tomēr šī panta trešā daļa uzskaita tos apstākļus, kas nevar būt par pamatu atlaišanai. Šos apstākļus var saskatīt iepriekš aprakstītajā Konvencijā 5.pantā, piemēram, dalība arodbiedrībās vai piedalīšanās biedrību aktivitātēs ārpus darba laika, un ar darba devēja piekrišanu darba laikā; līdzdalība procesā pret darba devēju, kas apsūdzēta likumu un citu normatīvo tiesību aktu vai darba koplīgumu pārkāpumiem, kā arī pārsūdzēt administratīvajiem orgāniem; vecums; dzimuma, seksuālās orientācijas, rases, tautības, valodas, izcelsmes, pilsonība un sociālā statusa, ticības, ģimenes stāvoklis, uzskati vai viedokļi, politisko partiju un apvienību u.t.t.

Lietuvā darba devējam, tāpat kā Latvijā, lai uzteiktu līgumu, ir jāievēro uzteikuma termiņš. Uzteikuma termiņu nosaka atkarībā no atlaišanas pamata, vienīgi Latvijā tam ir vairāki termiņi un īsāki nekā Lietuvā. Lietuvā uzteikuma termiņš ir atkarīgs no tā, vai darbinieks ir īpaši aizsargājamo personu grupā, kā arī no atlaišanas pamata.

**Lietuvas** Darba kodeksa 130.pantā uzteikuma termiņš ir noteikts divi mēneši, savukārt četri mēneši personām, kuri minēti Kodeksa 129.panta ceturtā daļā - īpaši aizsargājamām personu grupām - personām, kuram līdz pensijai palicis ne vairāk kā 5 gadi, nepilngadīgas personas, personas ar invaliditāti, personas, kas audzina bērnu līdz 14 gadu vecumam.

Lietuvas Darba kodeksa 136.pants trešā daļa paredz, ka darba devējs var neievērot uzteikuma termiņu šādu iemeslu dēļ:

1. darbinieks pārkāpj darba disciplīnu vai nolaidīgi pilda pienākumus, ar nosacījumu, ka pēdējo divpadsmit mēnešu laikā darbiniekam vismaz vienreiz jau uzlikts disciplinārsods;
2. darbinieks ir būtiski pārkāpis darba pienākumus, kuri ir noteikti DK 235. pantā.

Latvijas darba likuma 103.pants nosaka, ka darba devējs, uzteicot darba līgumu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. vai 4.punktā noteiktajos gadījumos, uzteikumu ir jāievēro nekavējoties. Šie minētie punkti ir līdzīgi Lietuvas DK 235.pantā minētiem pārkāpumiem. Latvijas Darba likums neuzskaita konkrētus darba līguma pārkāpumus, savukārt Lietuvas Darba kodeksam šāds uzskaitījums ir:

1. nepienācīga uzvedība ar apmeklētājiem vai klientiem vai darbības, kas tiešā veidā pārkāpj personu konstitucionālās tiesības;
2. komercnoslēpuma izpaušana konkurentiem;
3. dalība aktivitātēs, kas atbilstoši tiesību aktiem, darba kārtībai, koplīgumam vai līgumam nav savienojamas ar darba pienākumiem;

4. amata izmantošana ar mērķi gūt prettiesiskus labumus
5. vienlīdzīgu iespēju pārkāpšana, seksuālā uzmākšanās attiecībā kolēģiem, padotajiem vai klientiem;
6. atteikums sniegt informāciju, ja to pieprasa tiesību akti, darba kārtība kā arī apzināti nepatiesas informācijas sniegšana;
7. darbības ar zādzības, krāpšanas, piesavināšanās vai īpašuma nelikumīgas iegūšanas elementiem, pat ja šie pasākumi nav saistīti ar darbinieka kriminālo vai administratīvo atbildību;
8. ja darba laikā darbinieks atrodas alkohola, narkotisko vai toksisko vielu ietekmē, izņemot gadījumus, kad intoksikācijas cēlonis ir ražošanas procesi uzņēmumā;
9. prombūtne no darba bez būtiska iemesla visu darba dienu / maiņu;
10. atteikšanās iziet medicīniskās pārbaudes, ja šādas pārbaudes ir obligātas;
11. citas darbības, kas būtiski pārkāpj darba kārtību.<sup>21</sup>

Ja uzteikums bez iepriekšēja paziņojuma ir izdarīts, pamatojoties uz būtisku darba kārtības pārkāpumu, darba devējam jāievēro Darba Kodeksā noteiktās disciplinārsoda piespriešanas prasības. Tātad darba devējam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumus pirms disciplinārsoda uzlikšanas. Ja darbinieks noteiktajā termiņā nav sniedzis darba devējam pieprasītos paskaidrojumus, darba devējs var uzlikt disciplinārsodu.

Saskaņā ar Latvijas DL 101. panta otro daļu, ja darba devējs ir vēlēs uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz darbinieka būtiska darba līguma un darba kārtības pārkāpumu, prettiesisku vai netikumīgu rīcību, atrašanās reibuma stāvoklī darba laikā, rupji pārkāpj darba aizsardzības noteikumus, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Lemjot par darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Savukārt Lietuvas DK paredz, ka darba devējam ir pienākums pieprasīt paskaidrojumu, ja uzteikums izdarīts, pamatojoties uz būtisku darba kārtības pārkāpumu disciplinārsodu procedūras ietvaros, kas ir minēti DK 235.pantā.

Saskaņā ar DK 130.pantu trešo daļu darba devējam ir jādod darbiniekam laiks jauna darba meklēšanai un laiks nedrīkst būt mazāks par desmit procentiem no darba

---

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso (Lietuvas Darba kodeksa 235.pants otrā daļa) Pieejams: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=493843](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=493843) [aplūkots 2015.gada 28.martā]

laika. Turklāt darbiniekam tiek saglabāta viņa darba alga vidējā apmērā. Lietuvā, laiks jauna darba meklēšanai, tiek dots visos darba uzteikuma gadījumos kas ir saistīti ar darbinieka kvalifikāciju un spēju trūkuma, darbinieka rīcības un uzņēmuma ekonomisko izmaiņu dēļ. Saskaņā ar Latvijas Darba likumu 111.pantu „Ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz šā likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10.punktu, darba devējam pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma ir pienākums nolīgtā darba laika ietvaros piešķirt darbiniekam atbilstošu laiku cita darba meklēšanai. Šā laika ilgumu un šajā laikposmā darbiniekam saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.” Šādas noteiktās „privilēģijas” nav piemērotas personām, kuras ir jebkādā veidā rīkojušies prettiesiski darba laikā, kas autorprāt ir pieņemams. Tāpat kā Latvijas darba likums, Lietuvas DK neparedz atlaišanas pabalsta izmaksu, ja darbinieka rīcība atbilst 235.pantā minētiem pārkāpumiem.

#### **1.4 Darba devēja uzteikuma regulējums Igaunijā**

Igaunijas Darba likuma 88.panta pirmā daļa paredz astoņus darba devēja uzteikuma gadījumus, kuros darba attiecības nevar turpināt un kuri nav saistīti ar uzņēmuma ekonomiskajām vai tehnoloģiskajām izmaiņām:

1. darbinieks ilgstošu laiku, vismaz četrus mēnešus, nav varējis pildīt darba pienākumus veselības stāvokļa dēļ, kas neļauj turpināt darba attiecības (darba kapacitātes samazināšanās veselības stāvokļa dēļ);
2. darbinieks ilgstoši nav bijis spējīgs pildīt darba pienākumus nepietiekamu darba prasmju vai neatbilstības amatam dēļ, kas neļauj turpināt darba attiecības (darba kapacitātes samazināšanās);
3. darbinieks nav ņēmis vērā saprātīgus darba devēja norādījumus (instrukcijas) vai nav pildījis saistības, neskatoties uz darba devēja brīdinājumiem;
4. darbinieks atnāca darbā reibuma stāvoklī, neskatoties uz darba devēja brīdinājumiem;
5. darbinieks izdarījis zādzību, krāpšanu vai veicis darbību, kas izraisījusi darba devēja uzticības zudumu;
6. darbinieks izraisījis trešās personas neuzticību darba devējam;
7. darbinieks prettiesiski un līdz būtiskai pakāpei radījis zaudējumus darba devēja mantai vai izraisījis mantas bojājuma draudus;

8. darbinieks pārkāpis pienākumu glabāt konfidencialitāti vai komercnoslēpumu.<sup>22</sup>

Šajos gadījumos darba devējs var izbeigt darba līgumu, neievērojot uzteikuma termiņus.

Tāpat kā Latvijas likums un Lietuvas kodekss, arī Igaunijas Darba likuma 95.pants paredz, ka darba devējam uzteikums ir jāiesniedz rakstveidā, pamatojot atlaišanas iemeslus un ievērojot uzteikuma termiņu. Šajā pašā likuma pantā ir noteikts, ka gadījumā, ja uzteikums nav iesniegts rakstiski vai izteikts nosacītā paziņojuma formā, tad tas nav spēkā. Bet, ja darba devējs neievēro prasību pamatojot atlaišanu, tas neietekmē uzteikuma spēkā esamību, taču nosaka darba devēja pienākumu atlīdzināt saistībā ar šo radušos kaitējumu. Tad no šā panta iziet tas, ka gadījumā, ja darbinieks ir rīkojies prettiesiski un darba devējs neievēroja uzteikuma kārtību, tad tas atlīdzina darbiniekam radušos zaudējumus. Darba autore uzskata, ka tāds regulējums nebūtu pieņemams, jo nav pareizi atlīdzināt kādam viņa zaudējumus, ja tas rīkojās prettiesiski un nepieņemami darba apstākļiem.

Ja darbinieks veselības stāvokļa dēļ nepilda darba pienākumus vai amats nav atbilstošs darbinieka spējām, darba devējam, ja ir tāda iespēja, jāpiedāvā citu darbu. Saskaņā ar Igaunijas Darba likuma 88.pantu otro daļu, ja darba devējs piedāvā darbiniekam jaunu darba vietu, tad darba devējam ir pienākums, ja nepieciešams, organizēt darbinieka apmācību, pielāgot darba vietu un mainīt darbinieka darba apstākļus, ja vien šādas darbības neveido neproporcionāli augstas izmaksas.

Ja līgumu uzteic, pamatojoties uz darbinieka pārkāpumu vai nepietiekamajām spējām, pirms uzteikuma darba devējam ir pienākums nosūtīt darbiniekam brīdinājumu. Taču norma iekļauj vispārēju klauzulu – ja atbilstoši labas ticības principam, ņemot vērā pārkāpuma nopietnību, vai citu iemeslu dēļ darbinieks šādu brīdinājumu nevar sagaidīt no darba devēja, līgumu var uzteikt bez iepriekšējās brīdināšanas.<sup>23</sup>

Igaunijas likums, tāpat kā Latvijas un Lietuvas likums, paredz darba devējam pienākumu piešķirt darbiniekam saprātīgu laiku jauna darba meklēšanai, nekā Lietuvas Darba kodeksā, taču iekļaujot prasību, ka laikam jābūt pietiekošā apmērā. Igaunijas darba likuma 99.pants paredz, ka darba devējam ir pienākums piešķirt darbiniekam

---

<sup>22</sup> Töölepingu seadus (Igaunijas darba likums 88.pants pirmā daļa.) Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13120899> [aplūkots 2015.gada 28.martā]

<sup>23</sup> Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs. 2012.gada janvāra ziņojums. 14.lpp. Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201202/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis\\_01.2012\\_gala.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201202/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012_gala.pdf) [aplūkots 2015.gada 28.martā]

saprātīgu laiku jauna darba meklēšanai visos atlaišanas gadījumos, neatkarīgi no atlaišanas pamata.<sup>24</sup>

Kā jau ir zināms, Latvijā uzteikuma termiņš ir atkarīgs no atlaišanas pamata, Lietuvā tas ir atkarīgs no tā, vai darbinieks iekļūst īpaši aizsargājamo personu grupā, vai arī atkarībā no atlaišanas pamata, bet Igaunijā termiņa ilgumu nosaka atkarībā no darbinieka nostrādātā laika.

Igaunijas darba likuma 97.panta otrā daļa nosaka šādu uzteikuma termiņa ilgumu:

- 1) ja darbinieks pie darba devēja nostrādāja mazāk nekā vienu gadu – ne mazāk kā 15 kalendārās dienas;
- 2) no viena līdz pieciem gadiem – ne mazāk kā 30 dienas;
- 3) no pieciem līdz desmit gadiem – ne mazāk kā 60 dienas;
- 4) vairāk nekā desmit gadi – ne mazāk kā 90 dienas.

Visos gadījumos, kurus likums pieļauj darba devēja uzteikumam (piemēram, uzticības zudums, ilgstoša slimība, spēju neatbilstība ieņemamajam amatam un tml.), darba devējs var neievērot noteikto uzteikuma termiņu, ja, ņemot vērā visus apstākļus un savstarpējās intereses, nevar pieprasīt darba turpināšanos līdz uzteikuma termiņa beigām.<sup>25</sup> Igaunijas Darba likuma 97.pants trešā daļa visos pieļaujamajos atlaišanas gadījumos burtiski ļauj darba devējam atlaist darbinieku bez termiņa ievērošanas.

Igaunijas Darba likuma 100.pants trešā daļa paredz, ka darba devējs, atlaižot darbinieku no darba uzņēmuma ekonomisko apsvērumu dēļ, izmaksā darbiniekam atlaišanas kompensāciju vienas mēneša algas apmērā. Igaunijā ir noteikta fiksētais atlaišanas pabalsta apmērs, kas nav piesaistīts darbinieka nostrādātajam laikam. Tāpat kā Lietuvā, Igaunijā, uzsakot darba līgumu, kas ir noslēgts uz noteiktu laiku, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kas ir atlicis līdz līgumā paredzētajam darba attiecību beigām. Bet to izmaksā, ja līgumu uzsaka ekonomisko apstākļu dēļ un ja uzteikums nav saistīts ar nepārvaramas varas apstākļiem.<sup>26</sup> Ja līgums tiek uzteikts saistībā ar nepārvaramo varas apstākļiem, kompensācija nav jāmaksā.<sup>27</sup> Šī ir atšķirība no Latvijas un Lietuvas likumiem.

<sup>24</sup> Töölepingu seadus, (Igaunijas Darba likuma 99.pants) Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13120899> [aplūkots 2015.gada 28.martā]

<sup>25</sup> Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs. 2012.gada janvāra ziņojums. 15.lpp. Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201202/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis\\_01.2012\\_gala.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201202/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012_gala.pdf) [aplūkots 2015.gada 28.martā]

<sup>26</sup> Turpat, 19.lpp.

<sup>27</sup> Töölepingu seadus, (Igaunijas Darba likuma 100.pants trešā daļa) Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13120899> [aplūkots 2015.gada 28.martā]

Atlaišanas pabalsts pienākas darbiniekam arī darbinieka uzteikuma gadījumā. Igaunijas Darba likuma 100.pants ceturtā daļa paredz, ka „ja darbinieks uzteic darba līgumu, pamatojoties uz darba devēja būtisku līguma pārkāpumu, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam kompensāciju trīs mēneša algu apmērā. Kompensācijas apmēru var mainīt tiesa vai darba strīdu komiteja, apsverot atlaišanas apstākļus un pušu intereses”.<sup>28</sup>

Visās trijās Baltijas valstīs darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, un, ievērojot likumā paredzēto procedūru. Protams, katrai valstij tie pamati ir iztulkoti dažādi. Un tikai Latvijas Darba likums detalizēti nosaka pieļaujamās atlaišanas gadījumus. Tāpat visas trīs valstis pieprasa norādīt pamatojumu un pieprasīt paskaidrojumu, ja uzteikums saistīts ar darbinieka uzvedību.

---

<sup>28</sup> Töölepingu seadus, (Igaunijas Darba likuma 100.pants ceturtā daļa) Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13120899> [aplūkots 2015.gada 28.martā]

## **2 DARBA LĪGUMA UZTEIKUMA KĀRTĪBA PAMATOJOTIES UZ DARBINIEKA PRETTIESISKO RĪCĪBU**

Bez darba devēja uzteikuma tiesiskiem pamatiem Darba likuma 101.-112.pantā ir paredzēta arī noteikta darba līguma uzteikšanas kārtība. Galvenie elementi darba devēja uzteikuma procesā ir rakstveida uzteikuma dokumenta nodošana darbiniekam, paskaidrojumu pieprasīšana, brīdinājuma nosūtīšana, paskaidrojuma izvērtēšana, uzteikuma termiņu ievērošana. Šī kārtība ir darbinieka aizsardzība pret darba devēja uzteikumu. Ja netiek ievērota vai pārkāpta šī kārtība, tad tas varētu būt par pamatu darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, bet ne katra darba devēja pienākuma nepildīšanai vai neievērošanai izraisa tiesiskās sekas.

Darba devējam uzteicot darba līgumu pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 1.-5.punktu ir jāievēro darba līguma uzteikšanas kārtību, t.i. visos minētajos uzteikuma gadījumos:

1. ir jāpieprasa darbinieka rakstveida paskaidrojums;
2. jāizvērtē izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs;
3. jānoskaidro, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs;
4. rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par darba uzteikumu. Uzteikumā jānorāda apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā;
5. uzteikuma termiņu u.c.

### **2.1 Rakstveida paskaidrojuma pieprasīšana**

Ja darba devējs vēlas uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, tad atbilstoši Darba likuma 101.panta otrai daļai, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Rakstveida paskaidrojums dod darbiniekam iespēju sniegt skaidrojumu par savu izdarīto vai neizdarīto darbību tādā veidā aizsargājot sevi. No tā kāds būs paskaidrojums viņa iespējamai prettiesiskai rīcībai ir atkarīgs, vai darba devējs uzteiks darba līgumu vai nē. Līdz ar to paskaidrojums ir viens no līdzekļiem lietas patieso apstākļu, pārkāpuma smaguma un vainas noskaidrošanai.<sup>29</sup> Darba devējs, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas

<sup>29</sup> I. Gailums Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata, C (100.-129.pants) un D daļa, Rīgā, Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2004, 44.lpp.

izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Bet, ja darbinieks ir atteicis sniegt paskaidrojumu par savu rīcību, darba devējam attiecīgie apstākļi ir jāfiksē aktā, lai strīda gadījumā varētu pierādīt, ka nav pārkāpis Darba likuma prasības un ievērojis darbinieka tiesības.<sup>30</sup>

Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.februāra spriedums lietā Nr. SKC-60, E.B. prasībā pret Jūrmalas pilsētas domi un Jūrmalas Skolu valdi par atjaunošanu darbā Senāts, dodot minētās normas skaidrojumu, norādīja, ka likums neparedz paskaidrojuma pieprasīšanu tieši pirms uzteikuma izteikšanas vai tieši sakarā ar nodomātā uzteikuma izteikšanu, tāpēc nav pamata minētās normas sašaurinātai piemērošanai. No lietas materiāliem redzams, ka no E.B. bija pieprasīts un viņš vairākkārt arī sniedzis paskaidrojumus viņa kā skolas direktora darbības izvērtēšanas laikā. Senāts norādīja, ka likums nenosaka arī konkrētu paskaidrojuma saturu, līdz ar to darbinieks var brīvi noteikt to pats, un tas apstāklis, ka paskaidrojumā nav dota konkrēta atbilde par konstatētajiem pārkāpumiem, nav pamats atzinumam, ka šāds paskaidrojums nav dots Darba likuma 101.panta otrās daļas kārtībā. Līdz ar to Senāts nāca pie atziņas, ka „paskaidrojuma nepieprasīšana pirms uzteikuma pati par sevi nevar būt par pamatu atzinumam, ka darba devējs pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību”.<sup>31</sup>

Autore uzskata, ka jebkurā gadījumā pirms izdarīt secinājumus ir jāuzklausa otro pusi, kādus argumentus un paskaidrojumus sniegs, lai sevi attaisnotu vai aizstāvētu.

## **2.2 Termiņš darba līguma uzteikšanai darbinieka pārkāpuma gadījumā**

DL noteic darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz likuma 101. Panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5. punkta noteikumiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas”.<sup>32</sup> Darba devējam, neuzsakot darba līgumu šajā termiņā, tiesība uzteikt darba līgumu sakarā ar konstatēto pārkāpumu izbeidzas. Savukārt darba devēja uzteikuma izteikšana pēc šā termiņa izbeigšanās ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu sakarā ar darba

<sup>30</sup> D.Ose Darba tiesību pamati, RTU Izdevniecība, Rīga, 2007, 21.lpp.

<sup>31</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”, 2004.g., 7.lpp.. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/> [aplūkots 2015.gada 23.martā]

<sup>32</sup> Darba likuma 101.panta trešā daļa. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [aplūkots 2015.gada 21.martā]

līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumu.<sup>33</sup> Svarīgi ir precīzi noteikt pārkāpuma atklāšanas dienu, no kuras sāk tecēt mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai. Senāts vairakkārt apstiprinājis, ka pie ilgstošiem pārkāpumiem par pārkāpuma atklāšanas laiku var atzīt dienu, kurā sastādīts slēdziens, ar kuru konstatēts pārkāpums, par atklāšanas laiku var liecināt arī darbinieka atstādināšana no darba.<sup>34</sup> Ja darba devējs nav uzsaucis darba līgumu noteiktajā termiņā, tad darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu sakarā ar konstatēto pārkāpumu izbeidzas. Bet, ja darba devējs uzteic darba līgumu pēc noteiktā termiņa izbeigšanās, tad ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, jo tas tiek uzskatīts par darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumu.

Piemēram, darba devējs 2015.gada 1.martā atklāj, ka darbinieks sniedz citas personas konfidenciālo informāciju trešajai personai, līdz ar to pārkāpjot datu aizsardzības tiesības; darba devējam ir tiesības līdz 2015. gada 31.martam uzteikt darba līgumu. Ja darba devējs uzteiks darba līgumu 2015. gada 3.aprīlī, tad būs nokavēts viena mēneša uzteikuma termiņš. Tiesa šādu uzteikumu atzīs par prettiesisku. Būtiski, ka gadījumos, ja darbiniekam ir bijusi pārejoša darbnespēja vai viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, minētais laika periods netiek ieskaitīts termiņā, kurā darba devējam jāpagatavo un jāizsniedz uzteikums. Piemēram, darba devējs 2015.gada 1.martā atklāj, ka pārtikas veikala darbinieks veikala telpās tirgo nelegālo alkoholu, darbinieks 2015.gada 2.martā paziņo, ka ir saslimis, slimība ilgst līdz 2015.gada 11.martam (ieskaitot), t.i., sešas darba dienas. 2015.gada 12.martā darbinieks ir darbā. Tādējādi darba devējam ir tiesības līdz 2015. gada 6.aprīlim uzteikt darba līgumu. Ja darba devējs uzteiks darba līgumu 2015.gada 4.aprīlī, tad šajā gadījumā pārkāpuma nebūs, bet, ja uzteikums būs izdarīts 2015.gada 8.aprīlī, tad darba devējs būs nokavējis viena mēneša uzteikuma termiņu.

Darba likuma 103.pants nosaka termiņus, kurus ir jāievēro uzteicot darba līgumu. Pantā ir paredzēti minimāli termiņi, kas darba devējam jāievēro, uzsakot darba līgumu. Atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 11. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-49 sniegtajām atziņām: „Uzteikuma mērķis ir darbinieka informēšana par paredzamo darba attiecību izbeigšanu, lai atkarībā no atlaišanas pamatojuma darbinieks atbilstoši DL 103.panta pirmajai daļai varētu iegūt laiku, attiecīgi 10 dienas vai vienu mēnesi, kas viņam ļautu sagatavoties atlaišanai, kā arī

<sup>33</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”, 2010/2011.g., 19.lpp. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojs/civiltiesibas/> [aplūkots 2015.gada 23.martā]

<sup>34</sup> Turpat, 16.lpp

izmantojot citas šādam gadījumam likumā garantētās tiesības.”<sup>35</sup> Darba devējam, uzteicot darba līgumu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. vai 4.punktā noteiktajos gadījumos uzteikuma termiņu ir jāievēro *nekavējoties*, bet ja darba devējs uzteic līgumu pēc DL 101.panta pirmās daļas 1., 3., 5., 7. vai 11.punktā minētajiem gadījumiem uzteikuma termiņam ir *10 dienas*. Autoresprāt, ir pieņemami tas, ka līgumu uzteic nekavējoties, ja ir iestājušies tādi gadījumi, kuri ir minēti Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. vai 4.punktā, jo tas nav pieņemami, kad darbinieks atļaujās vieglprātīgi izturēties pret darba devēju, darba kolektīvu un darbu kā tādu. Pantā noteikto termiņu sāk aprēķināt no dienas, kad darbinieks ir saņēmis darba līguma uzteikumu.

Jānorāda, ka darba koplīgumā vai darba līgumā var tikt noteikts arī garāks uzteikuma termiņš. Tāpat garāks uzteikuma termiņš var tikt noteikts, pusēm vienojoties.

Panta otrajā daļā ir paredzēta darbinieka papildu aizsardzība un uzteikuma termiņa pagarināšana, ja darbiniekam iestājas darbnespēja. Darbiniekam ir pienākums iesniegt darba devējam attiecīgu ārsta izziņu, kas liecina par darba nespējas iestāšanos. Uzteikuma termiņš ir pagarināms par visu darbnespējas periodu, kas ir aprēķināms no darbnespējas pirmās līdz pēdējai dienai.

Darba likuma 103.pantā pirmajā daļā noteiktos termiņus nedrīkst jaukt ar DL 101.panta trešajā daļā noteikto termiņu, kurā noteikts, ka viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas darba devējam ir tiesības izsniegt darbiniekam uzteikumu, ja darba tiesiskās attiecības tiek uzteiktas, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 1.,2.,3.,4. vai 5. punktu.

### **2.3 Izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts**

Darba devēja uzteikuma tiesiskie pamati ir noteikti Darba likuma 47. un 101.pantā. Darba likuma 102.pants paredz, ka „uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā”. Uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba devēja uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā, piemēram, dienesta izmeklēšanas atzinumā vai aktā, ja uz to ir atsauce uzteikumā vai arī tiesa konstatē, ka darbinieks ar to ir rakstveidā iepazīstināts. Darba devējam, vienojoties ar darbinieku, nav tiesību

---

<sup>35</sup> Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte” Darba likums ar komentāriem, 2010.g.,203.lpp.

paplašināt likumā doto uzskaitījumu, taču ir tiesības konkretizēt tā piemērošanas gadījumus.<sup>36</sup>

Darba likums prasa izvērtēt pārkāpuma smagumu, lietas apstākļus, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Attiecībā uz uzteikuma pamatā esošo apstākļu norādīšanu pašā uzteikumā, 2004.gada tiesu prakses apkopojumā tika atzīts, ka tie uzteikumā norādāmi tādā apjomā, lai tiesām ir nodrošināta iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatotību; uzteikumā nepietiek norādīt tikai uz uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no 101.panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī konkrēti faktiskie apstākļi.<sup>37</sup> Protams darba devējam uzteicot darba līgumu pamatojoties uz darbinieka uzvedību, nav viegli izšķirties uz kuru punktu atsaukties. Bet ja darba devējs ir kļūdījies panta vai punkta piemērošanā, tiesu prakse liek secināt, ka tiesa var grozīt atļaušanas formulējumu.<sup>38</sup>

Uzteicot darba līgumu pamatojoties uz 101.panta pirmās daļas 1.punktu, darba devējam jāizvērtē, vai darbinieka izdarītais pārkāpums ir būtisks, kurš izdarīts bez attaisnojoša iemesla un pārkāpjot darba līgumu vai darbu kārtību, ko nosaka uzņēmuma darba kārtības noteikumi, darba koplīgums un darba devēja rīkojumi. Protams, vārdu „būtisks” katrs saprot savādāk, tāpēc darba devējam ir nepieciešams precizēt kas ir tas „būtisks pārkāpums”, lai turpmāk nerastos domstarpības starp darba devēju un darbinieku.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkts nosaka, ka darbinieka atļaušana, pamatojoties uz darba devēja uzticības zaudēšanu, ir pieļaujama tikai gadījumā, ja darbinieks ir veicis *prettiesisku darbību* un, ja šī darbība ir izdarīta darba laikā darba vietā. Viens no izplatītākiem faktiem par prettiesisku darbību no darbinieka puses ir pieejamas informācijas izbaudīšana trešajām personām par citu personas privātiem datiem. Šajā gadījumā darba devējam jākonstatē prettiesiskas rīcības fakts un jāsavāc pierādījumi šī fakta esamībai. Kā norādījis Senāts 2009.gada 14.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-981, darba devēja uzteikumam ir jābūt pamatotam ar pierādījumiem, kurus strīda gadījumā tiesa varētu pārbaudīt atbilstoši Civilprocesa likuma noteikumiem. Darba autore piekrīt tam faktam, ka pirms darba līguma uzteikuma paziņošanas ir jāsavāc pierādījumu, ka persona tiešām ir rīkojusies prettiesiski.

<sup>36</sup> Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte” Darba likums ar komentāriem, 2010.g.,193.lpp.

<sup>37</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”, 2010/2011.g., 15.lpp. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojs/civiltiesibas/> [aplūkots 2015.gada 23.martā]

<sup>38</sup> I. Gailums Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata, C (100.-129.pants) un D daļa, Rīgā, Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2004, 43.lpp.

Ja darba devējs domā atlaist darbinieku pamatojoties uz 101.panta pirmās daļas 3.punktu, tad darba devējam jāņem vērā, ka atlaišanas pamatā jābūt darbinieka konkrētai *netikumiskai rīcībai*, kas ir pierādāma. Atlaišana nedrīkst pamatoties uz baumām un citiem nepārbaudītiem faktiem un, ja šādu rīcību darbinieks ir pieļāvis, veicot darbu un tā nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Atlaižot darbinieku uz 101.panta pirmās daļas 4.punkta pamata, darba devējam jākonstatē fakts, ka darbinieks darba laikā darba pienākumu izpildes vietā atradies alkohola, narkotiskā vai toksiskā reibuma stāvoklī. Autorei nav pieņemams tas fakts, ka darbinieks varētu atrasties darbā vienā no šīm stāvoklī.

Uzteicot darba līgumu pēc 101.panta pirmās daļas 5.punkta, darba devējam jākonstatē darba aizsardzības noteikumu pārkāpuma fakts, kas attiecīgi jānoformē sastādot aktu par pārkāpumu. Darba devējam jāņem vērā, ka par atlaišanas pamatu var uzskatīt tikai tādu darba aizsardzības noteikumu pārkāpumu, kas ir uzskatāms par rupju un ir apdraudējis citu personu drošību un veselību. Darba devējam jāņem vērā, ka šis punkts nav piemērojams, ja darbinieks rada draudus tikai savai drošībai un veselībai.

#### **2.4 Darba devēja uzteikums arodbiedrības biedram**

Latvijas Republikas Satversme paredz, ka „Ikvienam ir tiesības apvienoties biedrībās, politiskās partijās un citās sabiedriskās organizācijās” un „strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību”. Saskaņā ar Darba likuma 101.panta sestās daļas, darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs, jo darba likums nenosaka darbinieka pienākumu informēt darba devēju par dalību arodbiedrībā. Darba likumā nav noteikts, ka ziņas par to, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, iegūstamas no darbinieka. Darba devējs šīs ziņas var iegūt arī no arodbiedrības. Un tikai ar arodbiedrības piekrišanu darba devējs var uzteikt darba līgumu, jo likums paredz, ka arodbiedrības biedriem ir aizliegts uzteikt darba līgumu bez attiecīgās arodbiedrības piekrišanas, izņemot gadījumus, kad darba līgums tiek uzteikts sakarā ar pārbaudes neizturēšanu, darbinieka atrašanos darba laikā reibuma stāvoklī, cita darbinieka atjaunošanu darbā vai darba devēja likvidāciju. Un tomēr, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, saskaņā ar Darba likuma 110.pantu trešo daļu, darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 6. oktobra spriedums lietā Nr. SKC – 515 Senāts norādīja, ka DL 110. pants paredz darba devēja uzteikuma saskaņošanu ar arodbiedrību un ka nav pamata šo normu piemērot paplašināti un attiecināt to ne tikai uz uzteikumu, bet arī uz darba līguma izbeigšanu pēc uzteikuma termiņa beigām. Tā kā no lietas materiāliem bija redzams, ka D. J. uzteikumu saņēma 2003. gada 9. maijā, darba līgums ar viņu tika izbeigts 2003. gada 25. jūnijā, bet arodbiedrībā viņš iestājās 2003. gada 17. maijā, Senāts atzina, ka šajā gadījumā nebija pamata DL 110. panta piemērošanai.<sup>39</sup>

Darbinieka noliedzoša atbilde, arī gadījumos, ja tā ir nepatiesa, ir pietiekams pamats darba devējam pieņemt, ka darbinieks nav arodbiedrības biedrs.<sup>40</sup> Informācija pieprasāma rakstveidā, lai darba devējs varētu pierādīt, ka ziņas par to, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, ir pieprasītas.<sup>41</sup>

## 2.5 Uzteikuma paziņošana

Kā jau tika minēts, lai uzteiktu darba līgumu, darba devējam par darba uzteikumu ir jāpaziņo rakstiskā formā. Saskaņā ar Darba likuma grozījumiem, kas stājas spēkā 2015. gada 1. janvārī, likums papildināts ar jaunu 112.<sup>1</sup> pantu, kas regulē uzteikuma paziņošanu. Izmaiņu rezultātā ieviesti nepārprotami noteikumi gan darba devēja, gan darbinieka uzteikuma paziņošanai. Līdz šim uzteikums stājās spēkā ar brīdi, kad otra puse ar to iepazinās vai tai ir bijusi tāda iespēja, taču praksē bija problemātiski konstatēt šo brīdi. Jo īpaši aktuāli tas ir tad, ja uzteikums tiek nosūtīts pa pastu. Lai atvieglotu normu piemērošanu praksē, grozījumi paredz skaidri noteikt uzteikuma paziņošanas kārtību, ja tas tiek veikts ar ziņneša starpniecību, izmantojot pasta komersanta pakalpojumu vai arī elektronisko pastu. Turpmāk, ja uzteikums tiks paziņots ar pasta starpniecību, tiks uzskatīts, ka tas ir saņemts septītajā dienā pēc nodošanas pastā. Savukārt, ja tiks izmantots elektroniskais pasts (ar drošu elektronisko parakstu), tad tiks uzskatīts, ka uzteikums ir saņemts otrajā darba dienā pēc tā nosūtīšanas. Autore saskata problēmu ar elektroniskā pastu nosūtīšanu un saņemšanu, jo ne visiem cilvēkiem ir elektroniskais paraksts, lai varētu atbilstoši likuma kārtībai un Ministru kabineta

<sup>39</sup> Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte” Darba likums ar komentāriem, 2010. g., 202. lpp.

<sup>40</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu”, 2004. g., 10. lpp. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojs/civiltiesibas/>, [aplūkots 2015. gada 23. martā]

<sup>41</sup> Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte” Darba likums ar komentāriem, 2010. g., 203. lpp.

noteikumiem (turpmāk - MK) Nr.473 „Elektronisko dokumentu izstrādāšanas, noformēšanas, glabāšanas un aprites kārtība valsts un pašvaldību iestādēs un kārtība, kādā notiek elektronisko dokumentu aprite starp valsts un pašvaldību iestādēm vai starp šīm iestādēm un fiziskajām un juridiskajām personām” parakstīt dokumentu un ne visiem ir pieejams internets. Tāpēc pēc Autores domām tas neveidos labu praksi attiecībā uz doto dokumenta nosūtīšanu un saņemšanu.

### **3 PROBLĒMJAUTĀJUMI PIEEMĒROJOT DARBA DEVĒJA UZTEIKUMU**

Kā iepriekš tika minēts, darba līguma izbeigšana ir atļauta tikai likumā noteiktos gadījumos, termiņā un kārtībā. Darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu darba devējs var uzteikt, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību. Tiesu praksē, visizplatītākais darba līguma izbeigšanas veids, kas tiek skatīts tiesas kārtībā, ir darba devēja uzteikums.<sup>42</sup>

#### **3.1 Darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību**

Ja pārkāpums izpaužas kāda konkrēta darbinieka pienākuma nepildīšanā, kas noteikts darbinieka darba līgumā vai uzņēmuma darba kārtības noteikumos, par uzteikuma tiesisko pamatu piemērojams DL 101. panta pirmās daļas 1. punkts.<sup>43</sup> Šāda uzteikuma pamatā ir trīs elementi:

1. pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla;
2. pārkāpums ir būtisks;
3. darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts paredz darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Šajā punktā jāvērs uzmanība uz vārdu “būtiski”. Jo katram cilvēkam ir savs viedoklis par „būtiskiskumu”. Lai šo punktu varētu piemērot, darba līgumā, darba amata aprakstā vai citur jādefinē, kas konkrētajā iestādē vai uzņēmumā tiek uzskatīts par būtiskiem pārkāpumiem.

Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 15.maija spriedumā lietā SKC-588/2010 ir norādīts, ka minētā tiesību norma piemērojama, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla nav ievērojis darba līgumu vai noteikto darba kārtību un šis pārkāpums ir būtisks, nevis formāls. To, vai pārkāpums ir vai nav būtisks, vērtē tiesa. Taču, lai pārkāpumu atzītu par būtisku, darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka līguma vai noteiktās darba kārtības

<sup>42</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”, 2010/2011.g., 4.lpp. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/> [aplūkots 2015.gada 23.martā]

<sup>43</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu”, 2004.g., 3.lpp. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/>, [aplūkots 2015.gada 23.martā]

noteikumu ignorēšana uzņēmumam ir radījusi, vai sagadoties citiem apstākļiem, varēja radīt zaudējumus vai ietekmēt parasto darba gaitu, vai arī ir radījusi vai varēja radīt citas negatīvas sekas.<sup>44</sup> Darbiniece tika atlaista no darba sakarā ar darba kārtības noteikumu pārkāpumu, kas cita starpā paredzēja, ka par pārkāpumu katrā ziņā, bet ne tikai, ir uzskatāmas situācijas, kad darbinieks atsakās ar parakstu iepazīties vai pārkāpj vai nepilda organizācijā noteiktos un apstiprinātos darbiniekam saistošos dokumentus. Darbiniece bija iepazīstināta ar attiecīgajiem noteikumiem, taču parakstījusi tos ar atzīmi „Nepiekrītu”. Tā kā apelācijas instances tiesa bija atzinusi atlaišanu par pamatotu, Senāts atcēla spriedumu un nodeva lietu jaunai izskatīšanai, norādot uz nepieciešamību izvērtēt arī iespējamā pārkāpuma būtiskumu.<sup>45</sup>

Darba devējs var uzteikt darba tiesiskās attiecības, tāpēc ka darbinieka rīcība, ignorējot darba līgumu vai darba kārtības noteikumus, uzņēmumam ir radījusi negatīvas sekas.<sup>46</sup> Saskaņā ar Darba likuma 54.pantu darba kārtību uzņēmumā nosaka darba kārtības noteikumi, darba koplīgums, darba līgums un darba devēja rīkojumi.

Senāts ir paudis atziņu par šī jēdziena iztulkošanu un norādījis, ka darba kārtību uzņēmumā bez koplīguma, darba kārtības noteikumiem, darba līguma un rīkojumiem reglamentē arī amatu apraksti, dienesta instrukcijas, dažādi nolikumi un citi uzņēmuma vadības izdoti akti. Līdz ar to jēdziens „darba kārtības un līguma noteikumi” aptver ne tikai atsevišķus darba devēja dokumentus ar šādiem nosaukumiem, bet arī normatīvos aktus, kas regulē atsevišķu profesiju pārstāvju pienākumus darbā.<sup>47</sup>

Tā kā DL 101. panta pirmās daļas 1. punkts nedod konkrētu skaidrojumu, kas ir būtisks, darba devējam jāspēj pierādīt, kas ir domāts ar vārdu būtisks pārkāpums, jo nepareiza interpretēšana var novest pie tā, ka darbinieks griezīsies tiesā, lai varētu aizstāvēt savas tiesības norādot uz to, ka darba devējs prettiesiski atlaida no darba. Lai nerastos šādas neskaidrības darba devējam ir jāprecizē darba līgumā, kas ir būtiskie pārkāpumi.

### **3.2 Darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību**

Skaidrojot Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu „Darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību”. Darba devējam

<sup>44</sup> I.Gailums, Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse.3.grāmata. Rīga, 2004, 22.-23.lpp.

<sup>45</sup> Senāta tiesu prakses apkopojums lietās par individuālajiem darba strīdiem 2010/2011, 5.lpp

<sup>46</sup> Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte” Darba likums ar komentāriem, 2010.g., 193.lpp.

<sup>47</sup> Senāta tiesu prakses apkopojums lietās par individuālajiem darba strīdiem 2010/2011, 5.lpp

uzteicot darbiniekam darbu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas otrā punkta, viņam no sākuma ir jāizprot pantā iekļautie termini un situāciju uz kuru var attiecināt minēto normu. Šajā pantā ir izceltas trīs grupas - „prettiesiska rīcība”, „zaudējis uzticību”, „veicot darbu”.

Senāts attiecībā uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu ir paudis atziņu, ka nepieciešami šādi priekšnoteikumi darbinieka atlaišanai:

- 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana;
- 2) prettiesiskā rīcība pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā;
- 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība;
- 4) pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devēja uzticības zaudēšanai. (..).<sup>48</sup>

Ar prettiesisko rīcību saprot jebkuru likuma pārkāpumu (administratīvo, krimināltiesisko vai civiltiesisko), tajā skaitā arī darba kārtības noteikumu pārkāpumu vai citu pie attiecīgā darba devēja spēkā esošu lokālo normatīvo aktu.<sup>49</sup> Darba līguma uzteikumā uz darbinieka prettiesisku rīcību drīkst atsaukties tikai tad, ja viņš tā ir rīkojies, veicot darba pienākumus vai atrodoties darba vietā. Lai gan darbinieka prettiesiska rīcība var izpausties dažādos veidos, jāņem vērā, ka šai rīcībai ir jābūt saistītai ar darbinieka pienākumu izpildi, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi darba laikā. Ja darbinieka prettiesiska rīcība nav saistīta ar nolīgtā darba veikšanu, tad par šādu pārkāpumu minētais uzteikuma pamats nav piemērojams. Darba devējam jāizlemj, ko viņa izpratnē nozīmē vārds „prettiesisks”, ņemot vērā, ka prettiesiska darbība ir pretēja likumam.

Senāts 2004.gada 20.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC–570 noteicis, ka, lai noskaidrotu jēdziena „rīkojies prettiesiski” saturu un nozīmi, jāņem vērā darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgie noteikumi, kas ietverti citās šā likuma normās.

Darba likuma ceturtnā sadaļa nosaka darbinieka pienākumus un tiesības. Darba likuma 50.panta pirmā daļa nosaka, ka „darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma”, bet šī panta otra daļa nosaka, ka „darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu”. Savukārt šā likuma 86.panta pirmā daļa paredz, ka gadījumos, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi vai citādas prettiesiskas,

<sup>48</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”, 2010/2011.g., 6.lpp Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/> [aplūkots 2015.gada 23.martā]

<sup>49</sup> D.Ose Darba tiesību pamati, RTU Izdevniecība, Rīga, 2007, 22.lpp

vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt zaudējumus. Tādējādi no minētajām tiesību normām izriet, ka darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai kāda konkrēta normatīvā akta pārkāpuma gadījumā, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas viņam ir saistoši.<sup>50</sup>

Attiecībā uz uzticības zaudēšanu kā obligātu priekšnoteikumu attiecīgā uzteikuma pamata piemērošanai, Senāts ir atzinis, ka, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba devēja uzteikumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, svarīgi ir konstatēt ne vien darbinieka prettiesisku rīcību, bet arī to, ka šāda prettiesiska rīcība ir pietiekams pamats darba devēja uzticības zaudēšanai. Uzticības zaudēšanas izvērtēšanai piemērojami gan sabiedrībā vispārpieņemtie kritēriji par prettiesisku rīcību, gan tas, kādu ietekmi attiecīgais pārkāpums ir radījis konkrētajās darba tiesiskajās attiecībās, attiecīgajā darba vidē (darba kolektīvā), kādu iespaidu tas ir atstājis uz darba devēja reputāciju. Veikt šos izvērtējumus atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajai daļai ir neapšaubāma darba devēja kompetence. Tikai konstatējot acīmredzamu darba devēja darbību, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, neatbilstību darbinieka rīcības smagumam, ir iespējama darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu.<sup>51</sup>

Augstākās tiesas Senāta 2004.gada 28.janvāra rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKC-77 N.O prasībā pret a/s „Baltijas transporta apdrošināšana” prasītājs atlaists no darba saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, jo bija rīkojies prettiesiski, kas izpaudās nelikumīgā apdrošināšanas polises izrakstīšanā jau pēc ceļu satiksmes negadījuma, ko bija izraisījis viņa tēvs, un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību. Apelācijas instances tiesa pamatoti norādīja, ka prasītāja rīcības motīvi un tiesiskums, izrakstot apdrošināšanas polisi ar atpakaļejošu datumu, izvērtējams izšķiramā strīda ietvaros un ka ierosinātās krimināllietas izmeklēšana par minēto faktu nav šķērslis lietas izskatīšanai.<sup>52</sup>

Secinājums šim likuma panta piemērošanai ir tāds, ka ja darba devējs vēlas uzteikt darba līgumu pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 2.punkta, tam ir jākonstatē, ka

---

<sup>50</sup> Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte” Darba likums ar komentāriem, 2010.g., 193.lpp.

<sup>51</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”, 2010/2011.g., 7.lpp. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojs/civiltiesibas/> [aplūkots 2015.gada 23.martā]

<sup>52</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”, 2004.g., 4.lpp. <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojs/civiltiesibas/> [aplūkots 2015.gada 23.martā]

darbinieks ir rīkojies prettiesiski. Šajā gadījumā nav nozīmes kaitējumam, bet gan prettiesiskajai rīcībai, kas ir cēlonis darba devēja uzticības zaudēšanai.

### **3.3 Darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu**

Darba līguma uzteikumu balstot šajā punktā, tiesā var būt grūtības pierādīt, kāpēc darba devējs darbinieka rīcību ir uzskatījis par pretēju labiem tikumiem.

Lai uzteiktu darba līgumu ir jāpastāv šādiem priekšnoteikumiem:

1. darbinieka rīcība saistīta ar veicamo darbu;
2. darbinieks ir rīkojies pretēji labiem tikumiem;
2. šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkts nav skaidri definēts. Jo katram cilvēkam ir atšķirīgas domas un saprašana par to kas ir labie tikumi. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts 2009. gada 20.maija sprieduma lietā Nr. SKC – 442 ir paudis atziņu, ka „uzteikuma pamatojums var būt tāda darbinieka rīcība, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi, turklāt darba devējam ir jāpamato, ka darbinieka konkrētā rīcība liedz turpināt darba tiesiskās attiecības”. Tā kā likumdevējs nav noteicis „labu tikumu” definīciju, šis jēdziens īpaši kvalificētās nenoteiktības pakāpes dēļ ir atzīts par ģenerālklausulu, kuras saturu veido nemitīgi mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuras konkretizēšana jāveic tiesu praksei. Mūsdienu tiesu praksē un tiesību zinātnē ir atzīts, ka labu tikumu jēdzienam ir ne tikai sociāls, bet arī tiesisks saturs, proti, to veido ne tikai vispārpieņemtās morāles normas, kas noteic savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, bet arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās, tostarp, valstu konstitūcijās.<sup>53</sup> Tādējādi jēdziens „labi tikumi” ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā.<sup>54</sup>

Tiesu praksē atzīts, ka darbības, kas pretējas likumiem vai „labiem tikumiem”, likums neaizsargā.<sup>55</sup> Jēdziens „labi tikumi” atrodams arī CL 1415. pantā, kas nosaka, ka neatļauta un nepieklājīga darbība, kuras mērķis ir pretējs reliģijai, likumiem vai labiem

<sup>53</sup> E.Slicāne. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. Jurista Vārds, 2005, Nr, 14

<sup>54</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 20.maija Spriedums Lietā Nr. SKC – 442

<sup>55</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”, 2010/2011.g., 7.-8.lpp. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojs/civiltiesibas/> [aplūkots 2015.gada 23.martā]

tikumiem vai kura vērsta, lai apietu likumu, nevar būt par tiesiska darījuma priekšmetu. Tiesu prakses apkopojumā par CL 1415.panta piemērošanu noteikts, ka gadījumos, kad lietas izskatīšanā nākas sastapties ar labu tikumu pārkāpumu, tiesas pienākums būtu noskaidrot konkrēto tikumu (...). Bieži labiem tikumiem pretēja rīcība jau ir iekļauta pozitīvajās normās, līdz ar to tā tiek kvalificēta par darbību, kas pretēja likumam.<sup>56</sup>

Saskaņā ar DL 102. pantu darba devējam, uzsakot līgumu pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 3. punktu, ir jānorāda darbinieka pārkāpumi, tādējādi norādot arī, kāds tikums ticis pārkāpts. Autoresprāt, darba devējam pieņemot jauno darbinieku ir jāizskaidro viņa darba pienākumus, darba kārtību, kā arī jāpaskaidro uzvedības normas, kuras nav pieļaujamas un savienojamas ar darba tiesiskajām attiecībām.

### **3.4 Darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī**

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punkta „Darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī”. Darba likums neparedz nekādas reibuma pakāpes gradācijas, galvenais ir fakts – reibuma stāvoklis, kas jākonstatē, nosūtot personu uz pārbaudi vai sastādot aktu.<sup>57</sup> Darba devējs var atlaist darbinieku, ievērojot vairākus noteikumus - jābūt pierādījumiem faktam, ka darbinieks darbā strādājis alkohola reibumā, un jāievēro likumos noteiktā atlaišanas procedūra.

MK 2008.gada 2.jūnija noteikumos Nr. 394 „Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība” noteikta alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes medicīniskās pārbaudes kārtība ārstniecības iestādēs. Saskaņā ar minēto noteikumu 6.punktu medicīnisko pārbaudi veic, pamatojoties uz tiesībsardzības iestādes (prokuratūras, tiesas, Valsts policijas, pašvaldības policijas, ostas policijas) amatpersonas, valsts vai pašvaldības iestādes, kā arī komercsabiedrības vai citas institūcijas vadītāja vai viņa pilnvarotas personas rakstisku nosūtījumu, kurā norādīts medicīniskās pārbaudes iemesls.

Darba devējs var pārlicinoši darbinieku atbrīvot no darba tad, ja protokolā mediķis apliecinājis, ka pārbaudāmajam ir konstatēts reibums, savukārt krietni uzmanīgākam ar atbrīvošanu jābūt tad, ja protokolā minēta alkohola vai narkotisko vielu

---

<sup>56</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta apkopojums par Civillikuma 1415. panta piemērošanu, 37.lpp. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/>

<sup>57</sup> G. Staune Piedzērušos var atlaist nekavējoties. Komersanta Vēstnesis. Pieejams <http://www.kvestnesis.lv/?menu=DOC&id=153324> [aplūkots 2015.gada 10.aprīlī]

ietekme, jo Darba likums kā atbrīvošanas iemeslu paredz alkohola reibumu, nevis alkohola ietekmi.<sup>58</sup>

Ja darbinieks atsakās veikt medicīnisko ekspertīzi, darba devējam, pieaicinot vismaz divus lieciniekus, jāstāda akts, kurā jānorāda vairākas alkohola reibuma pazīmes, proti, alkohola smaka, neadekvāts runas veids, grīļīga gaita utt.<sup>59</sup> Darba devējam ir pienākums no darbinieka pieprasīt rakstveida paskaidrojumu. Ja darbinieks atsakās to sniegt, vismaz divu personu klātbūtnē jāstāda akts par darbinieka atteikumu. Šajā aktā nav nepieciešams darbinieka paraksts. Darbinieka izskatā un rīcībā saskatītās alkohola reibuma pazīmes jānorāda darba līguma uzteikumā, piebilstot, ka darbinieks ir atteicies no braukšanas uz pārbaudi pie mediķiem.

Ja darba ņēmējs pēc atbrīvošanas no darba cels prasību tiesā, tā ņems vērā divus faktorus: vai ir pietiekami daudz pierādījumu faktam, ka darbinieks darbā atradies reibuma stāvoklī, un vai atbrīvošana no darba notikusi atbilstoši likumā noteiktajai procedūrai.<sup>60</sup>

Tātad, lai darba devējs uzteiktu darba līgumu pamatojoties uz 101.panta pirmās daļas 4.punktu, ir jākonstatē reibuma stāvokli un attiecīgo darbību jāfiksē ar mediķu klātbūtni, lai nepieciešamības gadījumā varētu ierādīt tiesā.

### **3.5 Darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību**

Pārkāpums nepieprasa, lai iestātos konkrētas sekas citu personu drošībai un veselībai. Pārkāpums ir formāla rakstura, taču pieprasa saistītas darbības. Jāpastāv darba aizsardzības noteikumu pārkāpumam, kā rezultātā varētu būt apdraudējums citu personu drošībai vai veselībai.<sup>61</sup>

Lai darbiniekam uzteiktu darba tiesiskās attiecības pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 5.punktu, ir nepieciešams konstatēt, ka:

1. darbinieks pārkāpis darba aizsardzības noteikumus;
2. kā arī apdraudējis citu personu drošību un veselību.

<sup>58</sup> G. Staune Piedzērušos var atlaist nekavējoties. Komersanta Vēstnesis. Pieejams <http://www.kvestnesis.lv/?menu=DOC&id=153324> [aplūkots 2015.gada 10.aprīlī]

<sup>59</sup> Jonāne E. T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot. Portāls „lvportals.lv”. Pieejams: <http://www.lvportals.lv/visi/likumi-prakse/197840-alkohola-reibuma-darba-pienakumus-veicot/> [aplūkots 2015.gada 10.aprīlī]

<sup>60</sup> G. Staune Piedzērušos var atlaist nekavējoties. Komersanta Vēstnesis. Pieejams <http://www.kvestnesis.lv/?menu=DOC&id=153324> [aplūkots 2015.gada 10.aprīlī]

<sup>61</sup> D.Ose Darba tiesību pamati, RTU Izdevniecība, Rīga, 2007, 22.lpp

Piemērojot šo pantu, jāvadās no Darba aizsardzības likuma un uz tā pamata izdoto MK noteikumu normām, tajā skaitā no MK 2009. gada 28. aprīļa noteikumiem Nr. 359 „Darba aizsardzības prasības darba vietās”, kas noteic, ka nodarbinātajiem jābūt pasargātiem no elektrotraumām, ko izraisa tieša vai netieša saskare ar elektroietaisi.<sup>62</sup>

Darba aizsardzības likuma trešā nodaļa nosaka nodarbinātā un uzticības personas pienākumi un tiesības. Darba aizsardzības likuma 17.panta pirmais punkts nosaka, ka nodarbinātajam darba aizsardzības jomā ir pienākums rūpēties par savu drošību un veselību un to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt nodarbinātā darbs. Lielā mērā darba drošības ievērošana gulstas ne tikai uz darba devēju, bet arī uz arī uz pašu nodarbināto. Ja notiek nelaimes gadījumi darbā, tad tas visdrīzāk ir saistīti ar darba drošības instrukciju neievērošanu no darbinieku puses. Ja nodarbinātais savu darbu pildītu apzinīgi, ievērotu darba aizsardzības apmācībā un instruktāžā saņemtos norādījumus un informāciju un rūpētos par savu un citu drošību un veselību, tad daudzi nelaimes gadījumi varētu tikt novērsti.

Piemēram, elektriķis aizgājis pusdienās, atstājot nepabeigtu darbu, tajā skaitā elektrībai pieslēgtus, neizolētus vadus. Minēto darbību rezultātā tikusi apdraudēta uzņēmumā strādājošo veselība un drošība. Pārkāpumam jābūt būtiskam, tādām, kas apdraudējis citu personu drošību un veselību. Apstākļi, ka darbinieks pārkāpis darba drošības noteikumus, bet pārkāpums ir bijis nenozīmīgs, nevar būt par pamatu, lai darbiniekam uzteiktu darba tiesiskās attiecības.<sup>63</sup>

Darbiniekam ir jādomā ne tikai par savu drošību un veselību, bet arī par citu cilvēku drošību un veselību, ja to ietekmē vai var ietekmēt viņa darbs. Ja darbs ir bīstams darbiniekam ir pienākums lietot darba aprīkojumus, drošības ierīces un kolektīvos aizsardzības līdzekļus. Ja darbinieks redz, ka apdraud savu un citu personu drošību un veselību, bet tomēr nepilda likumā noteiktos pienākumus darba aizsardzības jomā un ir vainīgs kādu darba aizsardzības noteikuma pārkāpumā, un pārkāpums atzīstams par rupju, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu.

---

<sup>62</sup> Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte” Darba likums ar komentāriem, 2010.g., 196.lpp

<sup>63</sup> Turpat, 196.lpp

## KOPSAVILKUMS

Autore, izvērtējot tematu „Darbinieka prettiesiska darbība kā pamatojums darba līguma uzteikumam” izvirza šādas tēzes, secinājumus un priekšlikumus:

1. Lai darba devējs varētu uzteikt darba līgumu, tam nepieciešams vienmēr konstatēt un izvērtēt darbinieka pārkāpuma smagumu, lietas apstākļus, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Uzteikumā nav pietiekami norādīt uz pantu pēc kura atbrīvo darbinieku, bet arī jāpamato no kā ir atkarīgs pieņemtais lēmums.
2. Lai darba devējs varētu uzteikt darba līgumu ar darbinieku, pamatojoties uz viņa uzvedību, tam ir jāievēro noteiktas uzteikuma kārtību un termiņus. Galvenie elementi darba devēja uzteikuma procesā ir rakstveida uzteikuma dokumenta nodošana darbiniekam, paskaidrojumu pieprasīšana, paskaidrojuma izvērtēšana, uzteikuma termiņu ievērošana. Šī kārtība ir darbinieka aizsardzība pret darba devēja uzteikumu.
3. Baltijas valstu uzteikuma regulējums ir līdzīgs. Darba attiecības ar darbinieku darba devējs var izbeigt tikai, ja tam ir atbilstošs pamatojums, apstākļi, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Lietuvas Darba Kodekss uzskaita būtiskos darba pienākumu pārkāpumu gadījumus, nekā Latvijas Darba likums. Igaunijas Darba likums paredz astoņus darba devēja uzteikuma gadījumus, kuros darba attiecības nevar turpināt un kuri nav saistīti ar uzņēmuma ekonomiskajām vai tehnoloģiskajām izmaiņām.
4. Darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Un tikai ar arodbiedrības piekrišanu darba devējs var uzteikt darba līgumu, jo likums paredz, ka arodbiedrības biedriem ir aizliegts uzteikt darba līgumu bez attiecīgās arodbiedrības piekrišanas, izņemot gadījumus, kad darba līgums tiek uzteikts sakarā ar pārbaudes neizturēšanu, darbinieka atrašanos darba laikā reibuma stāvoklī, cita darbinieka atjaunošanu darbā vai darba devēja likvidāciju.
5. Darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Lai šo punktu varētu piemērot, darba līgumā, darba amata aprakstā vai izstrādātajos iekšējos noteikumos jāsaaka, kas konkrētajā iestādē vai uzņēmumā tiek uzskatīts par būtiskiem pārkāpumiem. Lai pārkāpumu atzītu par būtisku, darba devējam ir jāspēj paskaidrot un pierādīt, ka līguma vai noteiktās darba kārtības noteikumu ignorēšana uzņēmumam ir

radījusi vai varēja radīt zaudējumus vai ietekmēt parasto darba gaitu, vai arī ir radījusi vai varēja radīt citas negatīvas sekas.

6. Darbinieka prettiesiskai rīcībai ir jābūt saistītai ar darbinieka pienākumu izpildi darba laikā. Ja darbinieka prettiesiska rīcība nav saistīta ar nolīgtā darba veikšanu, tad par šādu pārkāpumu minētais uzteikuma pamats nav piemērojams. Darba devējam jāizlemj, ko viņa izpratnē nozīmē vārds „prettiesisks”, ņemot vērā, ka prettiesiska darbība ir pretēja likumam. Rīcība ir jābūt tādai, ka tā ietekmē darba devēja uzticībai.
7. Darba devējam pieņemot jauno darbinieku ir jāizskaidro viņa darba pienākumus, darba kārtību, kā arī paskaidros uzvedības standartus, kuras nav pieļaujamas un savienojamas ar darba tiesiskajām attiecībām. Šādu kārtību ir jāpievieno darba līgumam, kā darba instrukciju, pielikumu, lai tas būtu pieejams rakstiskā formā.
8. Ja darba devējam ir pamats domāt, ka darbinieks atrodas reibuma stāvoklī, tad nav pieļaujama darbinieka atteikšanās veikt pārbaudi, kura noteiks darbinieka atrašanos reibuma stāvoklī, ja darba devējs to lūdz. Lai darba devējs uzteiktu darba līgumu ir jākonstatē reibuma stāvokli un attiecīgo darbību jāfiksē ar mediķu klātbūtni, lai nepieciešamības gadījumā varētu ierādīt tiesā.
9. Ja darbinieks veicot darba pienākumus apdraud savu un citu personu drošību un veselību, bet tomēr nepilda likumā noteiktos pienākumus darba aizsardzības jomā un ir vainīgs kādu darba aizsardzības noteikuma pārkāpumā, un pārkāpums atzīstams par rupju, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu.

# IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN IZMANTOTO AVOTU SARAKSTS

## *Literatūrā*

1. Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata, C (100.-129.pants) un D daļa, Rīgā, Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2004, 159.lpp;
2. Indrūna Z. Tiesu prakses apkopojums Darba tiesībās, 2012.g., 153.lpp.
3. Jonāne E. T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot. Portāls "lvportals.lv", 2009.g. 18.septembris. Pieejams: <http://www.lvportals.lv/visi/likumi-prakse/197840-alkohola-reibuma-darba-pienakumus-veicot/>
4. Polis F. Ievads Eiropas Savienības darba tiesībās, Rīga, RSEBAA, 2004, 235.lpp;
5. Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības, Zvaigzne ABC, 2011, 295.lpp;
6. Slicāne E. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. Jurista Vārds, 2005.g. 19.aprīlis /Nr. 14 (369);
7. Staune G. Piedzērušos var atlaist nekavējoties. Komersanta Vēstnesis. 2007.g. 21.februāris, Nr.8 (64). Pieejams <http://www.kvestnesis.lv/?menu=DOC&id=153324>;
8. Ulmane V. Darba tiesības, Biznesa augstskola Turība SIA, Rīgā, 2003, 128.lpp;
9. Ose D. Darba tiesību pamati, RTU Izdevniecība, Rīga, 2007, 47.lpp
10. Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte" Darba likums ar komentāriem, 2010.g., 304.lpp.;
11. Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs. 2012.gada janvāra ziņojums. 39.lpp. Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201202/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis\\_01.2012\\_gala.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201202/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012_gala.pdf)

## *Normatīvie akti*

12. Termination of Employment Convention, 1982 (Starptautiskās Darba organizācijas konvencija nr.158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”);
13. Council directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the law of the Member States relating to collective redundancies (Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu.). Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0059:LV:HTML>
14. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of

transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses (Padomes 2001.gada 12. marta Direktīva 2001/23/EK „Par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā”). Pieejams:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32001L0023&from=LV>

15. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 Employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (Padomes 1991.gada 14. oktobra Direktīva 91/533/EEK „Par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem”). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:LV:HTML>
16. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (Padomes 1996.gada 3.jūnija Direktīva 96/34/EK „Par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamat nolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu”). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:LV:HTML>
17. Latvijas Republikas Satversme. LR likums. Latvijas Vēstnesis 1993.gada 1.jūlijs;
18. Civillikums: LR likums. „Valdības Vēstnesis”, 41, 1937.gada 20.februāris;
19. Latvijas Republikas Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 2001.gada 6.jūlijs, nr. 105 (2492);
20. Darba aizsardzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 2001.gada 6.jūlijs, nr. 105 (2492);
21. Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība: LR Ministru kabineta noteikumi Nr. 394, Latvijas Vēstnesis 2008. 6.jūnijs, nr. 88 (3872).
22. Ministru kabineta 2008.gada 2.jūnija noteikumi Nr. 394 „Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība”;
23. Ministru kabineta noteikumi Nr.473 „Elektronisko dokumentu izstrādāšanas, noformēšanas, glabāšanas un aprites kārtība valsts un pašvaldību iestādēs un kārtība, kādā notiek elektronisko dokumentu aprite starp valsts un pašvaldību iestādēm vai starp šīm iestādēm un fiziskajām un juridiskajām personām”;
24. MK 2009. gada 28. aprīļa noteikumiem Nr. 359 „Darba aizsardzības prasības darba vietās”

25. Lietuvas Republikas Darbo Kodekso (Lietuvas Darba Kodekss) Pieejams:  
[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=493843](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=493843)

26. Töölepingu seadus (Igaunijas darba likums) Pieejams:  
<https://www.riigiteataja.ee/akt/13120899>

***Juridiskās prakses materiāli***

27. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 20.maija Spriedums Lietā Nr. SKC – 442;

28. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 8.decembra spriedums lietā SKC-1084;

29. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 9.novembra spriedums lietā SKC-1275/2012;

30. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 8.jūnija spriedums lietā SKC- 879/2011;

31. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta apkopojums par Civillikuma 1415.panta piemērošanu, 37.lpp. Pieejams:  
<http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/>

32. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”, 2004.g., 25.lpp.. Pieejams:  
<http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/>

33. Latvijas Republikas Augstākās tiesas „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”, 2010/2011.g., 52.lpp. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/>

## DOKUMENTĀRĀ LAPA

Bakalaura darbs „Darbinieka prettiesiska darbība kā pamatojums darba līguma uzteikumam” izstrādāts Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniska kopija atbilst izdrukai.

Autors: *Jekaterina Kmeta (jk10135)*

### Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Darbu vadītāja: : *Lekt. Velga Slaidiņa* (\_\_\_\_\_) 2015.gada \_\_\_\_.

Recenzents: \_\_\_\_\_

Darbs iesniegts \_\_\_\_\_ katedrā  
2015.gada \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Sekretāra(-es) paraksts

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

2015.gada \_\_\_\_\_, prot. Nr. \_\_\_\_\_, un novērtēts ar atzīmi \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_).

Komisijas sekretārs(-e) \_\_\_\_\_