

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
Civiltiesisko zinātņu katedra

Bakalaura darbs
Darba devēja uzteikums.
Teorētiskās un praktiskās puses.

Saņemts

_____ katedrā

2009. gada _____

Sekretāra(es) paraksts

Pilns laika klātienes nodaļas

6. semestra studente

Jana Briede

Jb08257

Zinātniskais vadītājs

Dr.iur. Aivars Lošmanis

Rīga, 2009

Saturs

| | |
|--|----|
| Ievads | 3 |
| 1. daļa Latvijas Darba likumu kodeksa un Darba likuma salīdzinājums | 5 |
| 2. daļa Darba devēja uzteikuma tiesiskie pamati | 9 |
| 2.1. sadaļa <i>Darba tiesisko attiecību izbeigšana sakarā ar darbinieka uzvedību</i> | 16 |
| 2.2. sadaļa <i>Darba tiesisko attiecību izbeigšana sakarā ar darbinieka spēju trūkumu</i> | 29 |
| 2.3. sadaļa <i>Darba tiesisko attiecību izbeigšana sakarā ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā</i> | 33 |
| 3. daļa Darba tiesisko attiecību izbeigšana pārbaudes laikā, ar to saistītā problemātika | 41 |
| 4. daļa Darba devēja uzteikums saskaņā ar Darba likuma 98. pantu, ar to saistītā problemātika | 51 |
| Kopsavilkums. Secinājumi un priekšlikumi | 56 |
| Anotācija latviešu un angļu valodās | 61 |
| Izmantotās literatūras un juridisko aktu saraksts | 63 |
| 1. pielikums Tiesas spriedums lietā Nr. SKC 60 | 68 |
| 2. pielikums Spriedums lietā Nr. SKC – 150 | 73 |
| 3. pielikums Spriedums lietā Nr. SKC-38 | 76 |
| 4. pielikums Spriedums lietā Nr. SKC-518 | 81 |
| 5. pielikums Spriedums lietā Nr. SKC-377 | 85 |

Ievads

Latvijā darba tiesiskās attiecības regulē 2002. gada 1. jūnijā spēkā stājušais Darba likums. Salīdzinot ar iepriekšējo Latvijas Darba likumu kodeksu, Darba likumā izdarīti būtiski papildinājumi, kas attiecas uz darba līgumiem, darba un atpūtas laiku, darba samaksu un citiem jautājumiem. Salīdzinot ar spēku zaudējušo Latvijas Darba likumu kodeksu, jaunajā Darba likumā lielā mērā uzmanība pievērsta tieši darbinieku interešu aizsardzībai. Saskaņā ar Darba likumu, darba tiesiskajās attiecībās jāievēro atšķirīgas attieksmes aizliegums attiecībā uz dzimumu, vecumu, nacionālo piederību, reliģisko un politisko piederību, ģimenes un laulību stāvokli, grūtniecību un sodāmību.¹

Neraugoties uz to, ka likumdevējs jaunajā Darba likumā šiem jautājumiem ir pievērsis pastiprinātu uzmanību, darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos joprojām pastāv daudz neskaidrības un problēmas, kas praksē rada lielas nesaskaņas un strīdus darbinieku un darba devēju vidū.

Lai pēc iespējas pilnīgāk un objektīvāk izprastu šīs problēmas, autore šo darbu veltījusi problēmu analīzei, kādas pēc autores domām pastāv darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumos, pievēršoties gan problēmu teorētiskajai, gan praktiskajai pusei. Tātad, šajā maģistra darbā tiks pētītas ar darba devēja uzteikumu saistītās problēmas, kas paredzētas sekojošos Darba likuma pantos:

- Darba likuma 101. pants (darba līguma uzteikums pēc pārbaudes laika),
- Darba likuma 47. pants (darba līguma uzteikums pārbaudes laikā),
- Darba likuma 98. pants (darba līguma izbeigšana sakarā ar piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā).

Bakalaura darba mērķis ir rast iespējamus pētīto problēmu risinājumus, un tādējādi mazināt strīdus starp darbiniekiem un darba devējiem, novērst vienlīdzības, atšķirīgas attieksmes aizlieguma un citu principu pārkāpšanu, veicināt saskaņu un strīdu atrisināšanu mierīgā ceļā. Lai to sasniegtu, bakalaura darbā ir analizētas, pēc autores domām, aktuālākās problēmas darba tiesību jomā un to rašanās iemesli, bet pētījuma gaitā ir izstrādāti vairāki priekšlikumi, kas veicinātu galvenā - vienlīdzības principa nostiprināšanu darba tiesībās.

Šī bakalaura darba galvenais uzdevums ir pētīt problēmas, ar kurām darbinieki un darba devēji saskaras ikdienā, kādi šķēršļi pastāv Darba likuma normu pielietošanai praksē, kādi apstākļi veicina nevienlīdzību starp darbiniekiem un darba devējiem un kas ierobežo darbinieku interešu

¹ Tas skar ikvienu darbaspējīgo.- <http://www.zz.lv/arhivs.php?lasit=8163> [22.11.2004.]

aizsardzību. Veicot šo pētījumu, autore pievērsies problēmu analīzei gan raugoties no darba devēja, gan darbinieka skata punkta, tādējādi nenostājieties nedz vienā nedz otrā no darījuma pusēm.

Šajā pētījumā analizējot problēmas, ar kurām darbinieki un darba devēji saskaras praksē, autore pētījusi dažādas lietas no tiesu prakses, laika periodā no 2002. gada 1. jūnija līdz šim brīdim, no kurām vairāki interesanti Augstākās tiesas spriedumi atrodami bakalaura darba pielikumos.

Pētot darbā ietvertās problēmas, autore izmantojusi analītisko pētījumu metodi, salīdzinot darba līguma izbeigšanas gadījumus Darba likumā un spēku zaudējušajā Latvijas Darba likumu kodeksā, kā arī analizējis dažādu autoru un tiesību speciālistu izteiktos viedokļus un komentārus.

Bakalaura darbs sadalīts četrās nodaļās. Pirmajā nodaļā lielākā daļa uzmanības pievērsta Latvijas Darba likumu kodeksa un Darba likuma normu salīdzināšanai. Otrajā nodaļā pētīti Darba likuma 101. pantā paredzētie darba līguma izbeigšanās gadījumi, analizētas nozīmīgākās problēmas, ietverti pētījumi par darba strīdiem, kā arī izteikti priekšlikumi un secinājumi, norādot uz nepilnībām atsevišķu darba likumu normu saturā. Trešajā nodaļā analizēti darba līguma izbeigšanas gadījumu pārbaudes laikā tiesiskie aspekti, kā arī izteikti vairāki priekšlikumi. Ceturtajā nodaļā autore pievērsies vienai no Darba likuma strīdīgākajām normām, proti: Darba likuma 98. panta pētījumiem, analizējot šīs normas pielietošanas problēmas, tiesību speciālistu izteiktos viedokļus, kā arī izstrādājot grozījumu un papildinājumus, kas būtu nepieciešami, lai novērstu likumdevēja pieļautās nepilnības Darba likumā.

Bakalaura darbā izmantoti dažādu autoru: Darba likuma izstrādāšanas grupas vadītājas D. Teices, Juridiskās koledžas pasniedzējas, Mag.iur. Aldas Malnačas, AT Senāta Administratīvo lietu departamenta senatores Ilzes Skultānes, vairāku Mācību grāmatu autores Valijas Ulmanes, Latvijas Brīvo arodbiedrību juristkonsulta Ivo Krieva, profesora D.mag.iur. Kalvja Torgāna u.c. atzītus tiesību speciālistu viedokļi un komentāri, kas viss kopumā sniedz vispusīgu un skaidru priekšstatu par bakalaura darbā pētīto problēmu aktualitāti, kā arī to iespējamajiem risinājumiem.

1. Latvijas Darba likumu kodeksa un Darba likuma salīdzinājums

Tiesiskās iekārtas attīstības ceļā no Padomju uz Eiropas modeli dažādām tiesību nozarēm ir raksturīga dažāda atbilstība jaunajai valsts iekārtai. Darba tiesībās pēc Latvijas Republikas valstiskās neatkarības atjaunošanas 1990. gadā, un sakarā ar jaunajiem ekonomiskajiem apstākļiem, tobrīd spēkā esošajā Latvijas Darba likumu kodeksā vairākkārt tika izdarīti būtiski grozījumi.² Tomēr, neraugoties uz to, šis likums bija stipri vien novecojis³, tādēļ tika uzskatīts par neatbilstošu valsts ekonomiskajai situācijai un Latvijas starptautiskajām saistībām. Radās nepieciešamība radīt pilnīgi jaunu likumu, kas regulētu darba tiesiskās attiecības ne vien atbilstoši jaunajai valsts iekārtai un starptautiskajām prasībām, bet kurā pastiprināta uzmanība būtu pievērsta arī vienlīdzības principa⁴ nostiprināšanai darba tiesībās. Latvijas Darba likumu kodeksā pārāk maza uzmanība tika pievērsta darbinieku tiesību aizsardzībai pret darba devēju patvaļīgām darbībām, tādēļ šiem jautājumiem bija īpaši svarīga nozīme, ko saprata ne tikai darba devēji, bet arī darbinieki.

Salīdzinot Latvijas Darba likumu kodeksu ar Darba likumu, neapšaubāmi, ka pēdējā ievērojami vairāk uzmanība pievērsta darbinieku, kā sociāli mazaizsargāto personu interešu aizsardzībai. Šādi jauninājumi darba tiesībās ieviesti, pateicoties tam, ka Darba likums tika izstrādāts, ņemot vērā Latvijā ratificētās Starptautiskās darba organizācijas konvencijas, Eiropas Savienības direktīvas, kā arī Rietumeiropas valstu pieredzi, tādējādi nodrošinot Darba likuma atbilstību starptautisko tiesību prasībām. Likumā pārņemtas Eiropas Kopienas direktīvu prasības par kolektīvo atlaišanu, darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā, darba laika organizāciju, vienlīdzīgas attieksmes piemērošanu vīriešiem un sievietēm⁵ darba pieejamībā un darba samaksā, kā arī citiem būtiskiem darba tiesisko attiecību jautājumiem.⁶ Tādējādi, jau Darba likuma 1. pantā tiek noteikts, ka Latvijā darba tiesiskās attiecības regulē ne tikai Latvijas Republikas normatīvie akti, bet arī Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas.⁷

² Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. – Rīga: Biznesa Augstskola Turība, 2004.- 5. lpp.

³ Teice D. Darba likums un komentāri.- Rīga: Izd. TIC, 2002.- 4. lpp.

⁴ Tiesiskās vienlīdzības princips nozīmē, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienādei, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai. Šādi tiesiskās vienlīdzības principu izprot gan Eiropas Justīcijas tiesa, gan Eiropas Cilvēktiesību tiesa, gan demokrātisko valstu konstitucionālās tiesas. Šai vienkāršajai un klasiskajai tiesiskās vienlīdzības principa pamatizpratnei ir pievienojusies arī Satversmes tiesa. (Levits E. Par tiesiskās vienlīdzības principu.//Latvijas Vēstnesis. 08.05.2003 Nr. 68 (2833))

⁵ Atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma ir pieļaujama tikai tādā gadījumā, ja piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi.

⁶ Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. – Rīga: Biznesa Augstskola Turība, 2004.- 8. lpp.

⁷ Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. – Rīga: Biznesa Augstskola Turība, 2004.- 8. lpp.

Latvijas Darba likumu kodeksu un Darba likumu nevar vērtēt tikai kā vienkāršu nomaīņu vai likuma pēctecību. Atšķirība starp tiem ir daudz nozīmīgāka. Jaunā likuma izstrādāšanas mērķis bija pilnveidot darba devēju un darbinieku tiesisko regulējumu, līdzsvarot sociālo partneru – darba devēju un darbinieku (to pilnvaroto pārstāvju) – tiesības un pienākumus, Darba likumu pieskaņojot normatīvajiem aktiem, it īpaši Civillikumam, kas darba tiesībās piemērojams kā vispārīgais tiesību avots.

Darba tiesiskajās attiecībās ļoti būtiski ir nepieļaut jebkādu diskrimināciju⁸ vai atšķirīgas attieksmes paušanu no darba devēja puses pret darbiniekiem vispār, jo jebkura veida (t.sk. sociālās, ekonomiskās, politiskās un kulturālās) diskriminācijas izskaušana ir būtisks priekšnosacījums ikviena iedzīvotāja cilvēktiesību nodrošināšanai un viņa labklājības veicināšanai. Ne mazāk svarīgs ir fakts, ka reāla dzimumu līdztiesības nodrošināšana ir būtisks instruments ilgspējīgas ekonomiskās un sociālās attīstības veicināšanai. Dzimumu diskriminācija (gan pret sievieti, gan pret vīrieti) ir kavējošs faktors cilvēku spēju un iespēju optimālai realizācijai. Vīriešu un sieviešu līdzdalības ierobežošana jebkurā dzīves sfērā noved pie neefektīvu lēmumu pieņemšanas un realizēšanas. Dzimumu nelīdztiesība rada neelastīgu sabiedrību, kura nav spējīga mobilizēties jaunu pārbaudījumu un risinājumu meklējumu priekšā vai krīžu gadījumos.⁹

Pēdējos gados, kopš Darba likuma spēkā stāšanās, ievērojami palielinājies to darbinieku skaits, kuri ir uzņēmīgi un pietiekami izglītoti, lai aizstāvētu savas likumiskās tiesības un intereses, un tiesas ceļā gūtu panākumus. Tāpēc, lai kādi šķistu statistikas dati par iesniegtajām sūdzībām un konfliktiem darba vietās, tas tomēr liecina par darbinieku aktivitātēm, kas, protams, ir vērtējams pozitīvi. Autore uzskata, ka sabiedriskā doma un attieksme vienam pret otru pakāpeniski uzlabojas, sabiedrība kļūst izglītotāka, līdz ar to zūd vēlēšanās pārkāpt likumus vai aizskart citu līdzcilvēku tiesības un intereses.

Salīdzinot Darba likuma kodeksu ar Darba likumu, tad pēdējā darba līguma izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas tiek reglamentēta daudz detalizētāk. Darba likumā darba līguma uzteikums pēc darba devēja iniciatīvas atļauts rakstveidā un vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar

⁸ **Diskriminācija** Darba likuma izpratnē uzskatāma personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt. **Tieša diskriminācija** – diskriminācijas forma, kura pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību noteiktai grupai ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu (www.politika.lv). **Netieša diskriminācija** pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas viena dzimuma, statusa vai citādi vienlīdzīgām personām, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi. Aizliegums eksistē arī attiecībā uz atšķirīgu attieksmi atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, invaliditātes, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskās vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem. Augstāk minētais vērst uz līdztiesības un nediskriminācijas principa ieviešanu un nostiprināšanu darba tiesībās (Mieze V. Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmuma personālvadībā, LR Labklājības ministrija, 2003-2 lpp.).

⁹ Mieze V. Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmuma personālvadībā / LR Labklājības ministrija, Rīga: 2004. http://www.politika.lv/polit_real/files/lv/rokasgramata_211003.pdf [22.11.2008.]

darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu Darba likuma 101. panta 1. daļā noteiktajos gadījumos, un tie ir:

- 1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;
- 2) darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību;
- 3) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;
- 4) darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiska vai toksiska reibuma stāvoklī;
- 5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;
- 6) darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai;
- 7) darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;
- 8) ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;
- 9) tiek samazināts darbinieku skaits;
- 10) tiek likvidēts darba devējs – juridiskā persona vai personālsabiedrība.¹⁰

Turpretī Latvijas Darba likumu kodekss paredzēja, ka darba līgumu pēc darba devēja iniciatīvas var izbeigt, ja darbinieks bez attaisnojošiem iemesliem neizpilda pienākumus, ko viņam uzliek darba līgums vai iekšējās darba kārtības noteikumi.¹¹

Atšķirībā no Latvijas Darba likumu kodeksa, Darba likumā lielāks uzsvars likts uz darbinieku tiesību ievērošanu, līdz ar to, skaidri noteikti arī darba devēja pienākumi uzsakot darba līgumu, kā arī tiesiskās sekas darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošanai darbā. Atlaižot darbinieku no darba, darba devējam:

- ir noteikts pienākums uzteikumu pamatot rakstiski, paziņojot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā (izņemot darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā),
- jāievēro likumā noteiktais darba līguma uzteikuma termiņš, kas ir diferencēts (nekavējoties, desmit dienas, viens mēnesis), atkarībā no uzteikuma iemesla,
- likumā paredzēts pierādīšanas pienākums, ja darbinieks cēlis prasību par prettiesisku rīcību - pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai,

¹⁰ Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. – Rīga: Biznesa Augstskola Turība, 2004.- 64. lpp.

¹¹ Latvijas darba likumu kodekss. Latvijas Republikas likums. Stājies spēkā 1972. gada 1. oktobrī, zaudējis spēku. http://www.legal.lv/doc/darba/Darba_likumu_kodekss.doc [22.11.2008.]

- likumā noteikti ierobežojumi un aizliegumi uzteikt darba līgumu, piemēram, grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā, darbiniekam – arodbiedrības biedram,
- ir pienākums nolīgtā darba laika ietvaros piešķirt darbiniekam atbilstīgu laiku cita darba meklēšanai ar vidējās izpeļņas¹² saglabāšanu darba līguma vai darba koplīguma noteiktajā apmērā. Šāds pienākums darba devējam tiek uzlikts tikai gadījumā, ja darbinieks to rakstveidā pieprasījis.

Ziņu portālā „Zemgales ziņas” norādītas Darba likumā paredzētās izmaiņas un jauninājumi, un proti:

- 1) Vienlīdzības princips jeb atšķirīgas attieksmes aizliegums. Saskaņā ar Darba likumu, darba tiesiskajās attiecībās jāievēro atšķirīgas attieksmes aizliegums attiecībā uz dzimumu, vecumu, nacionālo piederību, reliģisko un politisko piederību, ģimenes un laulību stāvokli, grūtniecību un sodāmību.
- 2) Konkurences aizliegums. Mainot darba vietu, darbiniekam tiek aizliegts stāties darba attiecībās ar konkurējošu uzņēmumu, ja pušu vienošanās atbilst DL 84. pantā norādītajām pazīmēm.
- 3) Komerccnoslēpums. Darba devējs, uzsākot darba tiesiskās attiecības un rakstiski norādot darbiniekam uzņēmuma komerccnoslēpumu, aizliedz viņam to izpaust.
- 4) Darba sludinājumu un interviju regulējums.
- 5) Laiks jauna darba meklēšanai. Uzteikuma termiņa tecējuma laikā, neatkarīgi no tā, kura puse uzsaka līgumu, ir jāpiešķir darbiniekam laiks jaunas darba vietas meklēšanai, saglabājot vidējo izpeļņu.¹³

Autore nevar pilnībā piekrist iepriekš minētajai publikācijai, konkrēti 5. punktam, jo Darba likums paredz pilnīgi citādu šī jautājuma regulējumu. Tā tad, saskaņā ar Darba likuma 111. pantu, laiku jauna darba meklēšanai var paredzēt tikai tajos gadījumos, kad darba devējs ir uzteicis darba līgumu, un tikai tad, ja darbinieks to ir rakstveidā pieprasījis. Taču, šādu iespēju darbiniekam nav visos gadījumos – to var izmantot tikai tad, ja darba līgums darbiniekam uzteikts saskaņā ar Darba likuma 6., 7., 8., 9. vai 10. punktos noteiktajos gadījumos. Arī attiecībā par publikācijā minēto vidējo izpeļņu Darba likumā noteikts citādi, un proti – darbiniekam saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā, un nevis jebkurā gadījumā tiek garantēta vidējā izpeļņa.

¹² Visos gadījumos vidējo izpeļņu aprēķina no darbiniekam aprēķinātās darba samaksas par darbu pēdējos sešos mēnešos. Kromāne A. Darba samaksas un vidējās izpeļņas aprēķināšanas tiesiskais regulējums jaunajā Darba likumā.// Mans īpašums, Nr. 6. Rīga: 2002-31. lpp.

¹³ Tas skar ikvienu darbaspējīgo.- <http://www.zz.lv/arhivs.php?lasit=8163> [22.11.2008.]

2. Darba devēja uzteikuma tiesiskie pamati

Šīs nodaļas ievadā, autore īsumā pievērsīsies problēmām, kas saistītas ar darba līgumu noslēgšanu, jo, lai darba tiesiskās attiecības vispār varētu izbeigt, ir jābūt dokumentāliem vai citiem pierādījumiem par darba tiesisko attiecību faktisko pastāvēšanu.

Darba tiesisko attiecību saturu regulē individuālais darba līgums un darba koplīgums. Darba koplīgums ir pušu vienošanās par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas celšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.¹⁴

Darba likuma 40. pants uzliek darba devējam pienākumu gādāt par darba līguma izteikšanu rakstveidā, taču, lai izvairītos no darba devēju patvaļīgas rīcības, autore uzskata, ka arī pašam darbiniekam ir jāpievērš lielāka uzmanība savu tiesību aizsardzībai, tajā skaitā, jāpieprasa no darba devēja darba līguma izteikšanu rakstveidā.

Neraugoties uz to, ka Darba likuma 41. pantā nav skaidri norādītas darbinieka tiesības griezties tiesā un prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā, tomēr no panta konteksta šādas tiesības darbiniekam tiek piešķirtas, un „šai nolūkā darbinieks var izmantot jebkurus pierādījumus, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un šo attiecību saturu”¹⁵, piemēram, iesniegt tiesā izpildīto darbu apliecinājošus dokumentus, ierakstus, materiālus, citu darbinieku liecības, u.tml.

Kā liecina 2002. gadā veiktais pētījums, tad likuma prasība par rakstveidā noslēgtiem darba līgumiem nereti netiek ievērota, vai pat ignorēta. Pētījumā norādīts, ka „tikai nedaudz vairāk par pusi no algoto darbinieku skaita noslēguši rakstiskus darba līgumus uz nenoteiktu laiku, kā to paredz Darba likums.”¹⁶

Taču, ja starp darbinieku un darba devēju šajā jautājumā rastos domstarpības, darba devējam būtu svarīgi iegaumēt, ka gadījumā, ja darba līgums būs noslēgts uz noteiktu laiku, bet izrādīsies, ka veicamajam darbam nav sezonas raksturs, darba līgums būs uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, un darbinieku varēs atlaist tikai Darba likumā noteiktajā vispārējā kārtībā.¹⁷

¹⁴ Darba devēji – līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri. Rokasgrāmata darba devējiem un darba devēju organizācijām. ES Phare projekts „Sociālo partneru un sabiedrības informēšanas kampaņa”.2004., 15.lpp.

¹⁵ Darba likuma. Latvijas Republikas likums. Pieņemts LR Saeimā 20.06.2001., stājies spēkā 01.06.2002.; ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2004. gada 7. maijam. // Latvijas Vēstnesis, 06.07.2001., Nr. 105.

¹⁶ Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs. Galveno rezultātu kopsavilkums. Darba politikas pētījumi 247. Darba ministrija. Helsinki, 2003.gads. http://osha.lv/research/docs/petijuma_secinajumi.htm. [aplūkots 22.11.2008.]

¹⁷ Vanags M. Ir apstiprināti sezonas darbi. // Mans īpašums, Nr. 7, Rīga: 2002 – 22. lpp.

2006.gadā vidēji katrs ceturtais Latvijas strādājošais (24%) tika nodarbināts bez darba līguma un/vai ar „aplokšņu algu”, savukārt 46% gadījumu pēc darba vides riska novērtēšanas netika izveidots pasākumu plāns, kā uzlabot darba vidi un samazināt risku, turklāt paši aptaujātie darba devēji 61% gadījumu norādījuši, ka viņiem nekas netraucē veikt darba aizsardzības pasākumus.¹⁸

Acīmredzot tendence nenoslēgt rakstveida darba līgumus ar darbiniekiem lielā mērā saistīta ar darba devēju vēlēšanos nodokļu vai citādā veidā ietaupīt uz strādājošo darbinieku rēķina.

Tomēr, gan darbiniekiem gan darba devējam ir būtiski saprast, ka saskaņā ar Darba likuma 41. panta 2. daļu, ja darbinieks un darba devējs vai vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus, rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam.” Tātad, rakstiski noslēgto darba līgumu var uzskatīt tikai par „acīmredzamu” darba tiesisko attiecību pastiprinājumu jau pastāvošajam mutiskajam līgumam.

Darba likuma 101. panta 1. daļā kopumā paredzēti 10 darba līguma izbeigšanas pamati pēc darba devēja uzteikuma, kuri šajā nodaļā tiks pētīti.

Kā jau iepriekš minēts, Darba likuma 101. panta 1. daļā noteikts, 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.

Bet, pirms konkrēto 101. panta 1. daļas punktu analīzes, autore uzskata par lietderīgu vispirms pievērsties terminu „saimnieciski, organizatoriski, tehnoloģiski vai līdzīga rakstura pasākumi” skaidrojumiem. Pēc autores domām, piemērojot un sastopoties ar šiem terminiem praksē, galvenais ir izprast to plašās interpretācijas iespējas un nozīmi, jo gadījumā, ja darbiniekam radīsies šaubas par to pielietojumu un no tā izrietošo darba devēja rīcību, viņam Darba likumā noteiktajā kārtībā ir tiesības vērsties tiesā ar prasību par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, kompensācijas par piespiedu kavēto darbu piedziņu un pieteikt citus prasījumus, kas darba devējam var būt ļoti nepatīkami un finansiāli neizdevīgi.

Viens ir skaidrs - ar saimniecisku, tehnoloģisku, organizatorisku un līdzīgu pasākumu veikšanu uzņēmumā var saprast ļoti plašu pasākumu loku. Taču, piemērojot šo normu praksē, darba devējam ir skaidri jānorāda, kādi saimnieciski vai citi pasākumi uzņēmumā ir veikti, un kādēļ šajā sakarā darbinieks ir atļaujams no darba. Lai nerastos pārpratumu, ir jāizvairās no vispārīgu terminu lietošanas.

¹⁸ Publikācija VDI mājas lapā „Divkāršojies Valsts darba inspekcijas sodīto darba devēju skaits” 2007-07-25 Informāciju sagatavoja Dace Avena, Valsts darba inspekcijas Sabiedrisko attiecību nodaļas vadītāja http://www.vdi.gov.lv/index.php?zinas_id=374&lang_id=1&menu_id=16&start=208 [aplūkots 16.03.2009]

Pēc autores domām, par tehnoloģiskiem, saimnieciskiem un organizatoriskiem pasākumiem uzņēmumā varētu uzskatīt jaunu iekārtu ieviešanu, uzņēmuma reorganizāciju un no tās izrietošās sekas, jaunas produkcijas izstrādi un ražošanu, citu vai jaunu darba telpu aizņemšanu utt. Taču šie ir tikai neliela daļa no iespējamajiem apstākļiem, jo izsmeltoši tos definēt ir ļoti grūti, pat neiespējami.

Darba likuma komentāru autors I. Gailums pauž viedokli, ka jēdzienā „saimnieciski pasākumi” ietilpst arī konkrētās Darba likuma normas nākamie jēdzieni, tas ir – organizatoriski un tehnoloģiski pasākumi, kas ir daudz konkrētāki termini. Ja darba devējs būs veicis tādus saimnieciskus pasākumus, kas nebūs ierindojami nedz organizatorisku, nedz tehnoloģisku pārmaiņu sarakstā, tam tiesā tikpat kā nebūs cerību pamatot savu lēmumu par viena vai otra darbinieka atlaišanas nepieciešamību, izņemot gadījumus, kad darba devējs atteiksies no kāda produkcijas veida ražošanas vai pakalpojumu sniegšanas, tādējādi sašaurinot savu saimniecisko darbību.¹⁹

No teiktā izriet, ka organizatoriskie pasākumi nav nekas vairāk kā ražošanas organizācija, kas savukārt nozīmē „ražošanas procesa elementu izvietošana un to savstarpējo sakaru nodrošināšana. (...) Viena no organizācijas metodēm ir darba dalīšana, kas uzņēmuma līmenī nozīmē kopējā ražošanas uzdevuma sadalīšanu atsevišķi sīkākos uzdevumos starp speciālistiem izpildītājiem. Līdz ar to, šī panta izpratnē ar jēdzienu „organizatoriski pasākumi” ir jāsaprot galvenokārt darbinieku pienākumu sadale vai pārdale.²⁰ Savukārt, LR likums „Par dabas resursu nodokli” skaidro, ka saimnieciskā darbība ir „preču ražošana, darba izpilde, tirdzniecība, pakalpojumu sniegšana un cita veida par atlīdzību veikta darbība.”²¹ Iespējams, ka saimnieciska darbība, organizatoriski un tehnoloģiski pasākumi uzņēmumā praktiski notiek katru dienu, taču tas vēl nebūt nav pamats darbinieka atlaišanai.

Vienkāršāk ir izskaidrojams termins „pasākums”, kas nozīmē „darbība vai darbību kopums, ko veic noteiktam mērķim”²² bet arī, lai noteiktu, kāda darbība vai bezdarbība tieši atzīstama par šā panta pārkāpumu, ir nepieciešama rūpīga apstākļu analīze.

Savukārt attiecībā par terminu „līdzīgi rakstura pasākumi”, Darba likumā būtu vispār jāizvairās no tik vispārīgu terminu lietošanas - to vajadzētu svītrot no Darba likuma 101. panta. Kā jau minēts, ar saimnieciskiem, organizatoriskiem, tehnoloģiskiem pasākumiem uzņēmumā ir

¹⁹ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 3 grāmata C un D daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2004. - 19. lpp.

²⁰ Turpat.

²¹ Par dabas resursu nodokli. Latvijas Republikas likums. Pieņemts LR Saeimā 14.09.1995., stājies spēkā 01.01.1996.; ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2004. gada 23. aprīlim.// Latvijas Vēstnesis, 04.10.1995., Nr.152.

²² Latviešu valodas vārdnīca, Izd. Avots, Rīga: 1987 – 591. lpp.

saprotams ļoti plašs pasākumu loks, taču termins „līdzīga rakstura pasākumi”, pēc autores domām, vispār nav praktiski pielietojams un tam ir tikai formāla nozīme šajā likuma normā.

Arī Starptautiskajā Darba organizācijas „Konvencijā par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” nav paredzēti tik plaši tulkojami jēdzieni. Tā, Konvencijas 4. pantā noteikts, ka „darba attiecības ar strādājošiem netiek pārtrauktas, ja nav šādas pārtraukšanas likumīga pamatojuma, kas saistīts ar **strādājošā spējām vai uzvedību vai izraisīts uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamību dēļ.**”

Saskaņā ar Darba likumu, uzteikt darba līgumu ir aizliegts:

- grūtniecei vai sievietei pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam, bet ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā. Izņēmuma gadījumi, kad atļauts uzteikt darba līgumu, ir uzņēmuma likvidācija (DL 101. panta 1. daļas 10. punkts), kā arī, ja uzteikuma pamatā ir apstākļi, kas saistīti ar darbinieka uzvedību (DL 101. panta 1. daļas 1.-5.punkti);
- darbinieku, kas atzīts par invalīdu. Izņēmuma gadījumi, kad atļauts uzteikt darba līgumu, ir uzņēmuma likvidācija (DL 101. panta 1. daļas 10. punkts), darbinieka nespēja veikt darbu veselības stāvokļa dēļ (DL 101. panta 1. daļas 10. punkts), kā arī, ja uzteikuma pamatā ir apstākļi, kas saistīti ar darbinieka uzvedību (DL 101. panta 1. daļas 1.-5. punkti);

Tāpat darba devējs nedrīkst uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas ir arodbiedrības biedrs, bez attiecīgās arodbiedrības piekrišanas (DL 110.pants). Izņēmuma gadījumi, kad atļauts uzteikt darba līgumu bez arodbiedrības piekrišanas ir:

- darbinieka pārbaudes laiks (DL 47. panta 1. daļa);
- darbinieks, veicot darbu ir bijis alkohola, narkotiku vai toksiskā reibuma stāvoklī (DL 101. panta 1. daļas 4. punkts);
- darbinieka, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, atjaunošana darbā (DL 101. panta 1. daļas 8. punkts);
- darba devēja uzņēmums tiek likvidēts (DL 101. panta 1. daļas 10. punkts).

Attiecībā uz darba devēju, darba līguma izbeigšana vis nebeidzas ar rakstiska dokumenta sastādīšanu, bet ir jāizpilda arī citi Darba likumā noteiktie pienākumi, un proti:

- atlaišanas dienā jāizmaksā darbiniekam visas viņam pienākošās naudas summas. Ja darbinieks atlaišanas dienā nav veicis darbu, viņam pienākošās naudas summas jāizmaksā ne vēlāk kā nākamajā dienā pēc tam, kad darbinieks pieprasījis aprēķinu. Ja pēc darba attiecību izbeigšanas darba devēja vainas dēļ darbiniekam nav laikus

izmaksāta darba samaksa, viņam ir tiesības saņemt atlīdzību par zaudējumiem, kas radušies darba samaksas izmaksas aizkavējuma dēļ (DL 128.pants).

- pēc darbinieka pieprasījuma jāizsniedz viņam rakstveida izziņa par darba devēja un darbinieka darba tiesisko attiecību ilgumu, darbinieka veikto darbu, ieturētajiem nodokļiem un valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu (DL 129. pants).

Darba likuma 101. pantā minētos darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatojumus var sadalīt trīs lielās grupās:

- 1) pamatojoties uz darbinieka uzvedību,
- 2) viņa spējām,
- 3) pamatojumi, kas saistīti ar saimnieciskiem, organizatoriskiem, tehnoloģiskiem vai līdzīga rakstura pasākumiem.

Proporcionāli lielākā daļa gadījumu, kad darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, ir saistīti ar darbinieka uzvedību:

- darbinieks bez attaisnojošiem iemesliem veicis darba līguma vai noteiktās darba kārtības būtisku pārkāpumu (DL 101.panta 1.daļas 1.punkts). Darba devējam ir jāizsniedz darbiniekam rakstveida uzteikums 10 dienas iepriekš;
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību (DL 101.panta 1.daļas 2.punkts). Darba devējam ir tiesības nekavējoties uzteikt darba līgumu;
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu (DL 101.panta 1.daļas 3.punkts). Darba devējam ir jāizsniedz darbiniekam rakstveida uzteikums 10 dienas iepriekš;
- darbinieks, veicot darbu ir bijis alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī (DL 101.panta 1.daļas 4.punkts). Darba devējam ir tiesības nekavējoties uzteikt darba līgumu;
- darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību (DL 101.panta 1.daļas 5.punkts). Darba devējam ir jāizsniedz darbiniekam rakstveida uzteikums 10 dienas iepriekš;

Tālāk minēti atlaišanas gadījumi, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka spējām:

- darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai (DL 101.panta 1.daļas 6.punkts);
- darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums (DL 101.panta 1.daļas 7.punkts).

Visos minētajos gadījumos darba devējam ir jāizsniedz darbiniekam rakstveida uzteikums 1 mēnesi iepriekš.

Un visbeidzot, atlaišanas gadījumi, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā:

- ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu (DL 101.panta 1.daļas 8.punkts).
- tiek samazināts darbinieku skaits (DL 101. panta 1.daļas 9. punkts).
- darba devēja uzņēmums tiek likvidēts (DL 101. panta 1.daļas 10. punkts).

Minētajos gadījumos darba devējam ir jāizsniedz darbiniekam rakstveida uzteikums vienu mēnesi iepriekš. Kaut gan šobrīd Latvijā ekonomiskās krīzes ietekmē notiek dažādi pārkāpumi attiecībā uz šo punktu.

Saskaņā ar Darba likumu, darba devējam ir pienākums no darbinieka pieprasīt rakstveida paskaidrojumu, lai varētu izvērtēt darbinieka rīcības iemeslus un motīvus. Kā zināms, darba līguma izbeigšana pēc Darba likuma 101. panta 1. daļas 1 - 5. punktiem ir pielīdzināma disciplinārsodam, taču, piemērojot disciplinārsodus jāņem vērā Darba likuma 90. panta 3. daļas noteikumi, kas paredz, ka par katru pārkāpumu var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājienu. No teiktā izriet, ka tajos gadījumos, kad par konkrēto pārkāpumu darbiniekam jau ir izteikta piezīme vai rājiens, darba devējs par to pašu pārkāpumu vairs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu - par vienu nodarījumu var sodīt tikai ar vienu disciplinārsodu. Likums nosaka disciplinārsoda uzlikšanas procedūru, proti: pirms piezīmes vai rājienu izteikšanas darba devējs rakstveidā iepazīstina darbinieku ar viņa izdarītā pārkāpuma būtību un pēc tam pieprasa no viņa rakstveida paskaidrojumu par izdarīto pārkāpumu. Un tikai pēc paskaidrojumā minēto motīvu izvērtēšanas, darba devējs ir tiesīgs piemērot disciplinārsodu. Bez tam, lai darbinieku atlaistu no darba, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar viņa uzvedību, darba devējam ir jāpierāda arī darbinieka vaina,²³ nepietiek tikai ar formālu paskaidrojuma pieprasīšanu un attiecīgās Darba likuma normas piemērošanu. Taču, tiesu prakse liek izdarīt arī citu interesantu secinājumu, ko apliecina konkrētais piemērs.

2004. gada 11. februārī LR Augstākās tiesas Senātā izskatīta lieta Nr. SKC- 60, kurā darbinieks atlaists no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta 1. daļas 1. punktu – par

²³ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 3 grāmata C un D daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2004. - 18. lpp.

būtiskiem darba līguma pārkāpumiem. Darbinieks, nepiekrītot darba devēja lēmumam, vērsies tiesā, norādot, ka pirms atlaišanas no viņa nav ticis pieprasīts paskaidrojums, tādējādi pārkāpjot Darba likuma 101. panta 2. daļas noteikumus. Neraugoties uz prasītāja sniegto argumentāciju par Darba likuma 101. panta 2. daļas pārkāpumiem, Senāts nonācis pie secinājuma, ka darba devēja paskaidrojuma nepieprasīšana pati par sevi nevar būt par pamatu atzinumam, ka darba devējs pārkāpis noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību. Pilns šī sprieduma teksts atrodams bakalaura darba 1. pielikumā.

Darba likuma 101. panta 2. daļa nosaka, ka „ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5. punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. 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.”

Šim vērtējumam jāatspoguļojas uzteikuma pamatojumā. Visos pārējos gadījumos darba devējam no darbinieka paskaidrojums nav jāpieprasa. Kāds ir šīs normas mērķis? Tā ne pavisam nav formāla procedūra, kas darba devējam jāievēro, lai darbinieks vēlāk nevarētu pārmest, ka uzteikums ir nelikumīgs. Šīs normas jēga ir vispirms dot iespēju darbiniekam rakstiski paskaidrot savu rīcību. Savukārt darba devējam pēc iepazīšanās ar paskaidrojumu ir jāizvērtē, vai darbinieka pārkāpums tiešām ir tik smags, lai tas būtu par pamatu darba līguma uzteikumam. Pēc darbinieka pozīcijas un argumentu izskaidrošanas darba devējam jāpieņem lēmums attaisnot viņa rīcību, izteikt piezīmi, izteikt rājienu vai uzteikt darbu. Līdz ar to, paskaidrojums ir viens no līdzekļiem lietas patieso apstākļu, pārkāpuma smaguma un vainas noskaidrošanai.

Analizējot Darba likuma 101. panta 2. daļas noteikumus, autore ir nonākusi pie secinājuma, ka saturiskajā ziņā tā veidota ļoti neveiksmīgi, par ko liecina sekojošie argumenti. Burtiski analizējot normas pirmo teikumu, var secināt, ka paskaidrojuma iesniegšana noteiktajos gadījumos faktiski vairs nemaina darba devēja nodomu atlaist darbinieku no darba – tātad, paskaidrojuma pieprasījumam piešķirta tikai sekundāra nozīme, jo primārais ir darba devēja jau pieņemtais lēmums par darbinieka atlaišanu. Šķīstu diezgan neloģiski un netaisnīgi, ja iesniegtais paskaidrojums neko vairs nevarētu mainīt. Mazliet saprotamāku likumdevēja patieso gribu izsaka minētās likuma normas otrais teikums, no kura tomēr izriet, ka darba devējs ir nevis jau nolēmis, bet tikai gatavojas lemt par soda mēra piemērošanu darbiniekam, pie kuras, darbiniekam par laimi, ir jāizvērtē paskaidrojumā minētie iemesli, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs.

Autore uzskata, ka minētajā normā vajadzētu veikt tikai nelielu korekciju, proti: vārdus „Ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties (...)” **aizstāt ar vārdiem:**
„Pirms lēmuma pieņemšanas par darba līguma uzteikšanu, pamatojoties (...)”

2.1. Darba tiesisko attiecību izbeigšana sakarā ar darbinieka uzvedību

Pirmais gadījums, kad darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu pārbaudes laiku izturējušam darbiniekam, norādīts DL 101. panta 1. daļas 1. punktā, kurš nosaka, ka „darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu gadījumā, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.”

Ar darba kārtības pārkāpšanu vispirms jāsaprot darba koplīguma, darba kārtības noteikumu un darba devēja rīkojumu neievērošana, taču šis uzskatījums nebūt nav izsmeļošs.

Arī Latvijas Darba likumu kodeksa 33. panta 3. punkta redakcija saturiski bija stipri tuva Darba likuma 101. panta 1. daļas 1. punktam, kas spēku zaudējušā kodeksa attiecīgo normu papildina ar vārdu „būtiski”, tātad - darba devēja uzteikums pieļaujams, ja darbinieka pārkāpums ir būtisks, nevis formāls. Tomēr par to, kādus pārkāpumus likumdevējs ir uzskatījis par būtiskiem, un kādus – par formāliem jeb nebūtiskiem, nav vienotas skaidrības, tāpēc katrā gadījumā nepieciešams rūpīgi izvērtēt un analizēt visus pārkāpuma apstākļus.

Tātad, Darba likuma 101. panta 1. daļas 1. punktu var piemērot tikai tādā gadījumā, ja darbinieka uzvedība ir bijusi būtisks noteiktās darba kārtības vai līguma pārkāpums. Tomēr termins „būtisks”, ir ļoti plaši tulkojams, līdz ar to, strīda gadījumā par to, vai darbinieka nodarījums patiešām ir būtisks, vai ne tik būtisks darba līguma vai noteiktās kārtība pārkāpums, izvērtējums paliks tiesas ziņā. Tāpēc, lai izvairītos no šādiem strīdiem tiesas procesā, darba devējam ir jāspēj pierādīt tas, ka līguma vai noteiktās darba kārtības noteikumu pārkāpums 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. Līdz ar to, jo objektīvāk darba devējs būs spējīgs izvērtēt darbinieka nodarījuma būtiskumu, vai būs spējīgs pierādīt būtiskās sekas, jo mazāk strīda gadījumā varēs runāt par darba devēja netaisnīgo rīcību.

Kādus tad darbinieka pārkāpumus varētu uzskatīt par būtiskiem? Par būtiskiem darba līguma pārkāpumiem pēc autores domām varētu uzskatīt, piemēram, informācijas neizpaušanas jeb konfidencialitātes pienākuma pārkāpums, ja darba līgumā ir paredzēts šāds darbinieka pienākums, un jo īpaši, ja pārkāpuma rezultātā darba devējam radušies zaudējumi.

Savukārt, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētājs Juris Radzēvičs norāda, ka par būtisku darba līguma pārkāpumu var uzskatīt arī sistemātiskus pārkāpumus, pat ja katrs šāds pārkāpums atsevišķi nebūtu nekas būtisks, proti, ja darbinieks regulāri kavē darbu 5 minūtes un viņa darbs laiks ir saistīts ar apmeklētāju pieņemšanu.²⁴

Tomēr, lai kādu sodu un likuma pantu izvēlētos darba devējs, viņam ir jābūt gatavam pierādīt to, kādēļ izvēlēties visbargāko sodu pret darbinieku. Kā zināms, saskaņā ar Darba likuma 125. pantu, darba devējam ir jāpierāda, „ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.” Tajā skaitā, jāpierāda arī tas, kādēļ darbinieka pieļauto pārkāpumu viņš uzskata par būtisku.²⁵

Daudzos gadījumos, kad darba līgums uzteicams, pamatojoties uz darbinieka uzvedību, darba devējam nav viegli izšķirties, uz kuru punktu lai atsaucas. Tā, piemēram, ja darbinieks darba laikā ir lietojis alkoholu un reibumā ir veicis darba pienākumus, tad skaidrs, ka piemērojams ir Darba likums 101. panta 1. daļas 4. punkts. Taču, ja darba kārtības noteikumi aizliedz darba laikā lietot alkoholu vai atrasties reibumā uzņēmuma teritorijā, tad darbinieks vienlaikus būs pārkāpis arī pastāvošo darba kārtību, tas nozīmē, arī 101. panta 1. daļas 1. punktu.

Tātad jebkura tiesību akta pārkāpums ir prettiesiska rīcība, kuras dēļ var tikt zaudēta darba devēja uzticība. Līdz ar to darbinieka nodarījumu ir pamats kvalificēt arī pēc 101. panta 1. daļas 2. punkta. Darba likums neaizliedz vienā uzteikumā atsaukties uz vairākiem 101. panta 1. daļas punktiem. Turklāt – vienā uzteikuma pamatā var būt arī divi vai vairāki savstarpēji nesaistīti gadījumi, kuriem viena punkta piemērošana nemaz nav iespējama.²⁶

Darba likuma 122. pants paredz tiesības darbiniekam celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas.

Lai aizsargātu savas tiesības, darbiniekam saskaņā ar Darba likuma 122. panta pirmo daļu jāapstrīd darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats tiesā. Tas jādara viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas, nevis mēneša laikā no atlaišanas dienas, kā nereti gadās dzīvē, jo tad termiņš ir nokavēts. Darba likuma 122. panta otrajā daļā paredzētās tiesības iesniegt prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas piemērojamas gadījumos, kas nav

²⁴ Radzēvičs J. Darba likuma nianšes.// Mans īpašums, Nr. 11. Rīga: 2002. - 25. lpp.

²⁵ Teice D. Darba likums un komentāri, Izd. TIC, Rīga: 2002. - 25. lpp.

²⁶ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 3 grāmata C un D daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2004. - 43. lpp.

saistīti ar darba devēja uzteikumu, piemēram, sakarā ar darba līguma termiņa beigām, kā arī tad, ja uzteikums nav saņemts.²⁷

No iepriekšminētā panta ir secināms, ka Darba likumā tiek nodalīti divi termiņi, kādos var celt prasību tiesā saistībā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu, un tie ir:

a) viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas;

b) viena mēneša laikā no atlaišanas dienas, t.i., no faktiskās darba attiecību izbeigšanas dienas.²⁸

Lai gan Darba likums skaidri norāda uz termiņiem, kādos var celt prasību tiesā, tomēr likumā nekas nav norādīts par to, kāda tieši informācija iekļaujama uzteikumā. Šī ir problēma, uz kuru atsaucas arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības juriskonsults Ivo Krievs. Piemēram, ja darba devējs informē visus darbiniekus (neminot konkrētus vārdus) par gaidāmām izmaiņām uzņēmumā, kā rezultātā var tikt samazināts darbinieku skaits, tad, lai aizstāvētu savas, iespējams, apdraudētās intereses, darbinieki tūlīt pēc šāda dokumenta saņemšanas faktiski ir spiesti vērsties tiesā un apstrīdēt darba devēja izsniegto rakstiskas formas dokumentu, kas kaut netieši, bet satur brīdinājumu par iespējamo darba attiecību pārtraukšanu.²⁹

Šādos gadījumos, pēc autores domām, netiek ievērotas darbinieku tiesības – tiesības pārsūdzēt darba devēja uzteikumu, ko garantē arī Starptautiskā Darba Organizācijas „Konvencija par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas.” Tā, no Konvencijas 8. panta 3. daļas izriet, ka uzskatīt, ka strādājošais ir atteicies no savām tiesībām pārsūdzēt atlaišanas lēmumu, var tikai tādā gadījumā, ja viņš nav lietojis šīs tiesības saprātīga termiņa laikā pēc darba attiecību pārtraukšanas. Ko ietver termins „saprātīgā termiņā” atliek noteikt katras valsts nacionālajā likumdošanā, un Darba likumā šāds atskaites brīdis ir darba devēja uzteikuma termiņi. Bet minētā Konvencija papildus nosaka, ka darbinieka tiesības pārsūdzēt darba devēja uzteikumu saprātīgā termiņā ir jānodrošina arī pēc darba attiecību izbeigšanas, kas viena mēneša uzteikuma termiņa gadījumā netiek realizēts.³⁰

Arī par termiņu, kad var uzskatīt, ka darbinieks ir iepazīstināts ar uzteikumu, pastāv domstarpības. Tā LR Augstākās tiesas Senātā izskatīta 2004. gada 17. martā, lietā Nr. SKC-150. AT Senātā vērsies Ivars Lākuts ar kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas

²⁷ Latvijas avīze Tiesību skola Raksts Atjaunojiet darbā 16.06.2008. juriste Kristīne Krēšlīņa. http://209.85.129.132/search?q=cache:oxkAmJKMrQwJ:www2.la.lv/lat/praktiskais_latvietis/jaunakaja_numura/tiesibu_skola/%3Fdoc%3D29309+pras%C4%ABbas+cel%C5%A1ana+darba+uzteikuma+gad%C4%ABjum%C4%81+termi%C5%86i&cd=4&hl=lv&ct=clnk&gl=lv ;[aplūkots 17.04.2009.]

²⁸ Krievs I. Cik ilgā laikā jāceļ prasība tiesā uzteikuma gadījumā.// Jurista Vārds. 22.06.2004 Nr. 23/24 (328/329)

²⁹ Krievs I. Cik ilgā laikā jāceļ prasība tiesā uzteikuma gadījumā.// Jurista Vārds. 22.06.2004 Nr. 23/24 (328/329)

³⁰ Krievs I. Cik ilgā laikā jāceļ prasība tiesā uzteikuma gadījumā.// Jurista Vārds. 22.06.2004 Nr. 23/24 (328/329)

kolēģijas 2003. gada 1. decembra spriedumu, pret SIA „Rīgas domes autobāze” par atjaunošanu darbā un samaksas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku. Šajā lietā prasītājs norādījis, ka iepriekšējās instances tiesa ir pārkāpusi Darba likuma 122. panta noteikumus, kas paredz, ka darbinieks var celt prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas, taču tiesa vārdu „saņemšana” ir iztulkojusi kā „iepazīstināšana” un viena mēneša termiņu skaitījusi no iepazīstināšanas dienas ar rīkojumu par atlaišanu no darba. Kaut arī minētajā lietā Senāts atzinis, ka kasācijas sūdzība šajā gadījumā ir nepamatota un noraidāma, tomēr tas galveno problēmu, kas izriet no Darba likuma 122. panta neatrisina. Pilns sprieduma teksts atrodams bakalaura darba 2. pielikumā.

Pie tam, par darbinieka tiesībām pārsūdzēt darba devēja uzteikumu, pastāv arī citas nopietnas problēmas. Analizējot prasības par atjaunošanu darbā pamatus un termiņus, zvērināts advokāts E. Kalniņš atzīmē apstākli, kad darbinieks izteicis darba devējam savus iebildumus, un Darba likuma 94. panta kārtībā iesniedzis sūdzību uzņēmuma attiecīgi pilnvarotai personai vai arī pieteikumu darba strīdu komisijā³¹, ka tas tomēr neaptur un nepārtrauc Darba likuma 122. pantā prasības celšanai paredzētā termiņa tecējumu.³² Līdz ar to, nokavēta prasības termiņa atjaunošanai reizē ar prasību tiesai jāsniedz pieteikums par nokavēta prasības termiņa atjaunošanu un attiecīgi pierādījumi. Darba devējam ir noteikts pienākums pierādīt darba līguma uzteikuma tiesisko pamatotību. Darbiniekam, kurš prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku izmaksājama arī gadījumā, ja tiesa, kaut arī pastāv pamats darbinieku atjaunot iepriekšējā darbā, pēc viņa lūguma izbeidz darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu.³³ Pēc autores domām, pareizāk būtu, ja iesniedzot sūdzību darba strīdus komisijā, termiņa tecējums tiktu apturēts.

Lai darbinieku atlaistu no darba, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar viņa uzvedību, spējām un saimnieciski organizatoriskajiem pasākumiem, darba devējam ir jāpieprasa ne tikai

³¹ Individuāli tiesību strīdi uzņēmumā tiek izšķirti savstarpējās sarunās starp darbinieku un darba devēju vai darba strīdu komisijās, ja strīds nav izšķirts savstarpējās sarunās vai darba strīdu komisija uzņēmumā nav izveidota. Ārpus uzņēmuma individuālu tiesību strīdu izšķir tiesā. Darbinieks ar darba devēju var vienoties par strīda nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā. Kolektīvi tiesību strīdi tiek izšķirti izlīgšanas komisijā, kas izveidota uz paritātes pamatiem no strīdā iesaistīto pušu pilnvarotiem pārstāvjiem. Ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās, strīdu var izšķirt tiesā vai šķīrējtiesā. Kolektīvi interešu strīdi tiek izšķirti izlīgšanas komisijā, kas izveidota uz paritātes pamatiem no strīdā iesaistīto pušu pilnvarotiem pārstāvjiem. Ja izlīgšanas komisijā strīds netiek izšķirts, darbiniekiem ir tiesības pieteikt streiku.

LR Sarunu pozīcija, 13. sadaļa: Sociālā politika un nodarbinātība//

<http://www.am.gov.lv/iv/eu/3749/3752/3768/> [22.11.2008.]

³² Kalniņš E. Par jaunā Darba likuma spēkā stāšanos// Jurista vārds, Rīga: 2002. Nr. 13.

³³ Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. – Rīga: Biznesa Augstskola Turība, 2004.- 67. lpp.

paskaidrojums, bet jākonstatē darbinieka nodarījums un jāpierāda arī viņa vaina. Te gan jāņem vērā tas, ka vainu definēt nav vienkārši.

Savu skatījumu par vainas izpratni sniedzis profesors, Dr. habil. iur K. Torgāns, norādot, ka „vainas definīcija Civillikumā nav dota, pat vainas pakāpes nav tieši nosauktas vārdos, bet norādīts uz darbības veikšanas raksturu. Kaut arī no turpmākiem pantiem var secināt, ka vaina var izpausties ļaunā nolūkā vai neuzmanībā, tomēr jāpatur vērā, ka ne vienmēr neuzmanība ir vainas izpausme, ka ar ļaunu nolūku jāsaprot katrs tīšs kaitējums. Šie formulējumi rāda, ka civiltiesībās vainas definīcija nevar būt tāda, kā to atzīst krimināltiesībās. Vaina ir saistīta ar personas psihisko attieksmi, bet tā nav pati psihiskā attieksme vai tikai psihiskā attieksme. Civiltiesisko attiecību subjekti kā zināms, ir arī juridiskas personas. Runāt par šo personu psihisko attieksmi vispār nav loģiski, jo psihe ir tikai fiziskām personām. Lai izlemtu jautājumu par ievainojamību, objektīvu kritēriju lietošana, nevis vienīgi pārkāpēja psihiskās attieksmes izskaidrošana, atrodama gan romiešu, gan mūsdienu Rietumvalstu atbildības doktrīnās.³⁴

Autore uzskata, ka pierādīt darbinieka vainu par darba līguma vai iekšējās darba kārtības pārkāpumiem un arī citos gadījumos, ir ļoti būtisks priekšnosacījums, lai darba devējs varētu piemērot jebkuru no Darba likuma normām, kas attiecas uz darba līguma uzteikšanu. Gadījumā, ja darba devēja lēmums nebūs pietiekami pamatots vai radīs šaubas, darbinieks vēršoties tiesā, darba devējam var sagādāt liekas nepatikšanas.

Saskaņā ar DL 101. panta 1. daļas 2. punktu, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu gadījumā, ja darbinieks rīkojies prettiesiski, un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

Salīdzinot ar spēku zaudējušo Darba likuma kodeksu, kurā par prettiesisku rīcību tika uzskatīta tikai darbība, saistībā ar naudas vai preču vērtībām, jaunajā Darba likumā šis nosacījums ir svītrots, līdz ar to tagad par prettiesisku rīcību var atlaist tikai tos darbiniekus, kuri prettiesisku rīcību pieļāvuši laikā, kad pildījuši darba pienākumus.

Autore uzskata, ka šo Darba likuma normu var piemērot tikai tādā gadījumā, ja darbinieka prettiesiskā rīcība ir notikusi darba laikā, kad darbinieks atrodas darba devēja rīcībā. Darba likuma 130. pantā noteikts, ka darbinieks darba devēja rīcībā atrodas tikai noteiktajā darba laikā, tātad – pēc darba laika darbiniekam nav pienākums pildīt darba devēja norādījumus³⁵, tādējādi – vairs nav pamats piemērot Darba likuma normu 101. panta 1. daļas 2. punktu. Nav pat īpaši jāizšķir, kāds tieši normatīvais akts ir pārkāpts, un kāds kaitējums ir radīts, bet būtiskākais ir fakts, ka kāda darbība ir tulkojama kā prettiesiska, un, ka pārkāpums izdarīts darba laikā. Ja arī izdarīts tāds

³⁴ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 2 grāmata C daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2003. - 166. lpp.

³⁵ Staune G. Padomi. // Rīgas balss, 31.05.2004. http://www.rigasbalss.lv/juse/news_archive.juse?press__nid=10293 [aplūkots 22.11.2008.]

pārkāpums, kāds nav tieši norādīts darba kārtības noteikumos vai darba līgumā, tomēr, pēc autores domām, jebkuru pārkāpumu darba laikā tomēr var uzskatīt par darba kārtības pārkāpumu, ja tas traucējis ierasto darba kārtību. Ja arī pārkāpums nav ticis izdarīts darba laikā, tas likumpārkāpēju neatbrīvo no atbildības, kas paredzēta citos LR spēkā esošajos normatīvajos aktos. Atšķirīgi darbinieka rīcība tiks vērtēta, ja darbinieks, atrodoties ārpus Latvijas robežām izdarījis prettiesiskas darbības. Ja tas noticis darba laikā, pildot darba pienākumus, tad pēc autores domām, piemērojams tas normatīvais akts, par kuru puses vienojušās darba līgumā. Savukārt, ja darbinieks, atrodoties ārpus Latvijas robežām darba uzdevumā, bet tomēr ārpus darba laika, tad darbinieks nes atbildību pēc visiem vietējās valsts likumiem.

Darba likuma komentāros norādīts, ka darba devējs nav tiesīgs atlaist darbinieku par prettiesisku rīcību, ja tā veikta ārpus darba laika, pat tad ne, ja prettiesiskā darbība būtu notikusi uzņēmuma teritorijā.³⁶

Galvenais jautājums šajā sakarā rodas par to, kādas tad darbības uzskatāmas par prettiesiskām? Par prettiesisku darbības veidu ir uzskatāmi noziegumi, civilie, administratīvie un disciplinārie tiesībpārkāpumi.

Tātad, Darba likuma 101. panta 1. daļas 2. punkta izpratnē, ar darbinieka prettiesisku rīcību ir jāsaprot darbība vai bezdarbība, kas ir pretrunā tiesību aktiem – pirmkārt jau Darba likumam. Savukārt, ja darbinieks prettiesiski rīkojies ārpus darba laika, tad piemērojami citi likumi, MK noteikumi utt.

Piemērojot šo likuma normu, darba devējam ir jākonstatē, ka tieši konkrētā darbinieka rīcība bijusi prettiesiska, kas radījusi uzticības zudumu darba devēja acīs. Kā liecina tiesu prakse, kļūdas tiek pieļautas bieži. Tā, 1997. gada 22. oktobra AT Senāta spriedums lietā Nr. SKC – 381 liek secināt, ka materiālo vērtību iztrūkums, kas konstatēts inventarizācijas pārbaudē, pats par sevi nevar būt par pamatu darbinieku atlaišanai no darba. Šajā lietā netika konstatēta konkrēto darbinieku prettiesiskā rīcība (kaut arī darba devējam zaudējumi bijuši jācieš), līdz ar to, darba devējs bija nepareizi piemērojis likuma normu, uzsakot darba līgumu.³⁷ (pēc analogijas – DL 101. panta 1. daļas 2. punkts).

Savukārt, 2004. gada 28. janvāra LR Augstākās tiesas Senāta spriedumā lietā Nr. SKC-38 nolemts darbinieka kasācijas sūdzību noraidīt. Šajā lietā ar Valsts zemes dienesta Vidzemes reģionālās nodaļas vadītāja 2002. gada 3. decembra rīkojumu nekustamā īpašuma vērtēšanas un inventarizācijas daļas novērtētāja Lolita Dundure atlaista no darba sakarā ar pilnvaru pārsniegšanu,

³⁶ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 3 grāmata C un D daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2004. - 25. lpp.

³⁷ LR AT Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 1997, Rīga: 1998 - 526-529. lpp.

tādējādi zaudēta darba devēja uzticība. Lietas iznākumu neietekmēja prasītājas norādītie argumenti, ka termiņš disciplinārsoda piemērošanai skaitāms nevis no dienas, kad disciplinārlietas izmeklēšanas komisija taisījusi savu slēdzienu, bet gan no pārkāpuma atklāšanas dienas, kas noticis vairākus gadus atpakaļ. Pilns sprieduma teksts atrodams bakalura darba 3. pielikumā.

Šajā Darba likuma normā diskusijas varētu radīt arī termins: „zaudējis darba devēja uzticību.” Var rasties diskusija par to, vai jebkurā gadījumā, kad darbinieks rīkojies prettiesiski, uzreiz var uzskatīt, ka darbinieks ir zaudējis darba devēja uzticību? Pēc autore domām, tā uzskatīt nebūtu gluži pareizi, jo iemesli prettiesiskai rīcībai var būt dažādi, arī attaisnojoši. Sākumā var šķist visai neparasti, ka izdarot prettiesisku darbību, darbinieks tomēr nav zaudējis darba devēja uzticību. Pamatojot teikto, autore vēlas atsaukties uz dažiem piemēriem, kad darbinieka prettiesiskā rīcība būtu uzskatāma par attaisnojošu: darbinieks aizstāvoties pret uzbrucēju, nodarījis tam miesas bojājumus, kas pats par sevi ir krimināli sodāms noziedzīgs nodarījums. Vai tādējādi būtu zaudēta darba devēja uzticība? Autoresprāt – atbilde ir skaidrāka par skaidru. Cits gadījums – darbinieks emocionālu pārdzīvojumu iespaidā pārmērīgi lietojis alkoholu, kā iespaidā izdarījis noziedzīgu nodarījumu. Šajos gadījumos pat nav būtiskas nozīmes tam, vai šādas darbības izdarītas darbā vai ārpus darba laika.

Ievērojot teikto, nevar viennozīmīgi apgalvot, ka jebkurā gadījumā par prettiesisku darbību darbinieks uzreiz ir zaudējis darba devēja uzticību. Lai to noskaidrotu, katrs gadījums ir jāskata un jāvērtē kopsakarā ar darbinieka uzvedību, personības iezīmēm, attieksmi pret izdarīto un citi faktori.

Paraugoties no otras puses, protams, iespējami arī gadījumi, kad darbinieks, izdarot tīšu prettiesisku darbību ārpus darba laika, zaudē darba devēja uzticību. Šādā gadījumā darba devējam gan nebūs tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta 1. daļas 2. punktu, taču, pēc autora domām, šādā gadījumā darbinieka turpmākā atrašanās uzņēmumā *ir tikai laika jautājums*.

Darba likuma 101. panta 1. daļas 3. punkts nosaka, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja darbinieks rīkojoties pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Pēc satura nedaudz līdzīgs formulējums ietverts Latvijas Darba likumu kodeksa 254. panta 1. daļas 3. punktā, kurā noteikts, ka darba līgumu ar darbinieku var izbeigt, ja „valsts varas vai pārvaldes, kā arī pašvaldības institūcijas amatpersona vai darbinieks, kurš izpilda audzināšanas funkcijas, izdarījis amorālu pārkāpumu, kas nav savienojams ar darba turpināšanu.” Jēdziens „amorāls pārkāpums” saturiski ir pietiekami tuvs jēdzienam „rīkojies pretēji labiem tikumiem.”

Lai darbiniekam varētu uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz to, ka viņš rīkojies pretēji labiem tikumiem, šai rīcībai ir jābūt konkrētai un pierādītai, un proti: jābūt pierādītam, ka darbinieks ir rīkojies pretēji labiem tikumiem, un ka šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. Šī Darba likuma norma varētu tikt piemērota situācijās, piemēram, kad darbinieks rupji un netaktiski izturas pret uzņēmuma klientiem, kontaktēšanās laikā ar tiem pieļauj tādu izturēšanos, kādu cienījama uzņēmuma darbinieki nedrīkst pieļaut, kaut gan, no formālā viedokļa raugoties, nepārkāpj ne darba līguma, ne darba kārtības noteikumus. Protams, šāds darbinieks samazina uzņēmuma klientu skaitu, kaitē apgrozījumam un peļņai, tāpēc darba devējam ir pamats apgalvot, ka darbinieka netaktiskā izturēšanās pret klientiem nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.³⁸ Autore uzskata, ka darba devējam ir ļoti būtiski izvērtēt paša darbinieka subjektīvo attieksmi pret izdarīto, vai viņa uzvedība un rīcība patiešām bijusi konkrētiem apstākļiem nepiemērota.

Saskaņā ar Darba likuma 101. panta 1. daļas 4. punktu, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu gadījumā, ja darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.

Pēc autores domām, pamatojoties uz šo Darba likuma normu, darbinieku drīkst atlaist vienīgi tad, ja darbinieks alkohola reibumā pilda savus darba pienākumus. Tomēr, piemērojot šo likuma normu, var rasties vairāki neskaidri jautājumi, piemēram: vai darbinieks pēc darba laika beigām savā darba vietā drīkst lietot alkoholu un vai darbinieks ir sodāms pēc šī panta, ja atrodies darbā, darba laikā ir alkohola reibumā un darba pienākumus neveic? Attiecībā uz pirmo, pēc autores domām, kāpēc gan ne, ja darba kārtības noteikumos, darba koplīgumā vai darba devēja rīkojumos tas nav tieši aizliegts. Bet šis ir autores subjektīvais viedoklis, un nav šaubu, ka strīdus gadījumā tāds atradīsies gan darbiniekam, gan darba devējam, gan arī tiesai, jo likumdevējs nav tieši aizliedzis lietot alkoholu darbā pēc noteiktā darba laika beigām.

Savukārt kādas ir tiesības darba devējam, ja darbinieks darba laikā atrodas alkohola reibumā, bet darba pienākumus neveic, bet *atpūšas* kaut kur nomaļus? Pēc autores domām, šādā situācijā darba devējs nav tiesīgs, pamatojoties uz šo normu, uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš darbā atrodies neveic pienākumus, jo Darba likumā skaidri norādīts - „veicot darbu”. Autore uzskata, ka piemērotāks pamatojums šādiem un līdzīgiem gadījumiem darba līguma uzteikumam būtu DL 101. panta 1. daļas 1. punkts. Pie pašreizējās likuma normas šādā redakcijā, var rasties arī jautājums, kādas ir darba devēja tiesības, ja darbinieks, brīvprātīgi, pēc noteiktā darba laika turpina pildīt darba pienākumus, bet - jau atrodies alkohola reibumā? Tātad – darba pienākumus „veic”,

³⁸ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 3 grāmata C un D daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2004. - 28. lpp.

bet ārpus darba laika darbinieks vairs nav darba devēja padotībā. Teorētiski atbildi uz šo un iepriekšējiem jautājumiem varētu rast, izdarot attiecīgas korekcijas minētā panta redakcijā, proti:

„{...} darbinieks, atrodoties darba vietā un darba laikā, vai, pildot darba pienākumus darba vietā un darba laikā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.”

Bez tam, lai nerastos lieki sarežģījumi un pārpratumi, arī darba kārtības noteikumos vajadzētu noteikt vairākus noteikumus, kas attiecas uz alkohola lietošanu, kā svarīgāko - cik promiles alkohola ir pieļaujamas viena vai otra amata darbiniekiem. Tomēr, pēc autores domām, šādu nosacījumu iekļaušana darba kārtības noteikumos būtu aktuāla lielajās rūpnīcās, uzņēmumos, ražotnēs, kur darbinieku skaits ir liels un darbiniekus nav iespējams regulāri uzraudzīt. Šādi nosacījumi iespējams šķīstu maznozīmīgāki darba devējiem, kuri savu darbību organizē nelielos kolektīvos, birojos, ja vien kādam no darbiniekiem nav īpaša *draudzība* ar apreibinošajām vielām.

Ja darba kārtības noteikumos tomēr iekļauti šādi nosacījumi, tad pēc autores domām būtu jāparedz arī darbinieka tiesības, pienākumi, ja darbinieks ir pārkāpis noteiktos ierobežojumus. Ja alkohola pārbaudes kārtība uzņēmumā nav reglamentēta, var rasties nopietni sarežģījumi, lai pierādītu, ka darbinieks darba vietā darba laikā tiešām ir atradies alkohola reibumā, it īpaši gadījumos, ja darbinieks savā paskaidrojumā noliedz, ka viņš ir lietojis alkoholu.

Balstīt pierādījumus tikai un vienīgi uz liecinieku liecībām ir mazliet vieglprātīgi, jo tiesas sēdē darbinieka aizstāvim radīsies virkne iespēju pamatojumam, ka liecinieku liecības ir subjektīvas un ka tām ir maz sakara ar patieso darbinieka stāvokli. Ja uzņēmumā alkohola pārbaudes kārtība nav noteikta, tad vienīgais salīdzinoši drošais pierādīšanas veids ir darbinieka nogādāšana uz medicīnas iestādi ekspertīzes veikšanai.³⁹ Jāpiebilst, ka darba devējam ir jāsedz izdevumi, kas saistīti ar darbinieka veselības pārbaudi, tajā skaitā arī medicīniskās apskates izdevumi.⁴⁰

Lai darba devējs būtu tiesīgs darbiniekam uzteikt līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta 1. daļas 5. punktu, ir nepieciešams, lai darbinieks būtu rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumu, pie tam – pārkāpuma rezultātā ir radies reāls citas personas veselības vai drošības apdraudējums.

Jāuzsver, ka ar reālu citu personu apdraudējumu Darba likumā jāsaprot darba aizsardzības noteikumu pārkāpuma sekas, kuras vai nu ir iestājušās, vai arī varēja iestāties. Tātad, darba devējam, kurš pieņem lēmumu uzteikt darbiniekam līgumu, pamatojoties uz šo Darba likuma normu, ir jāpierāda darbinieka pārkāpuma cēloniskā sakarība ar citu personu apdraudējumu, kurš

³⁹ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 3 grāmata C un D daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2004. - 29. lpp.

⁴⁰ Vanags M. Darba tiesību aspekti. // Mans īpašums, Nr. 8. Rīga: 2002. - 12. lpp.

vai nu ir iestājies, vai varēja iestāties. Ja darbiniekam uzteic darba līgumu, apgalvojot, ka apdraudējums varēja iestāties, tad šim apgalvojumam jābūt pietiekami labi pamatotam. Tas nevar būt tikai un vienīgi pieņēmums varbūtībai, ka pārkāpums varēja izraisīt citas personas apdraudējumu.⁴¹

Pēc autores domām, darba aizsardzības noteikumu pārkāpums, ar kuru darbinieks radījis apdraudējumu pats savai drošībai, nevar kalpot par pamatu darba līguma uzteikšanai. Analizējot darbinieka vainas pakāpi, tātad, vispirms ir jānoskaidro, vai darbinieks darba aizsardzības noteikumus pārkāpis ar ļaunu nolūku vai aiz neuzmanības. Taču tas, ka pārkāpums ir izdarīts aiz neuzmanības, vēl nenozīmē, ka pārkāpumu nevar kvalificēt kā rupju. Neuzmanība var būt rupja un viegla.⁴² Pēc autores domām, ja darbinieks izdarījis pārkāpums aiz rupjas neuzmanības, tad šādu rīcību var kvalificēt kā šī panta pārkāpumu, savukārt, ja darbinieks pieļāvis vieglu neuzmanību, tad šāds pārkāpums iespējams netiks vērtēts kā šī panta pārkāpums. Acīmredzot, darbinieka radīto nelabvēlīgo apstākļu izvērtējums, kopsakarā ar darbinieka rīcības motīviem izvērtējums paliek darba devēja ziņā. Taču, lai to izdarītu pēc iespējas objektīvāk, ir jābūt skaidrībai, ko nozīmē termini “rupja”, “viegla” neuzmanība, jo Darba likums to nenorāda.

Šajā sakarā jāpiemin Civillikuma 1645. pants, kurš ievieš mazliet lielāku skaidrību par to, kā tulkojams termins „neuzmanība”. „Neuzmanība ir rupja, ja kāds rīkojas augstākā mērā vieglprātīgi un nevērīgi, vai mazāk rūpējas par viņam uzticētām svešām lietām un darīšanām nekā par savām paša, vai arī uzsāk tādu darbību, kuras kaitīgums un bīstamība nevarēja un nedrīkstēja palikt viņam nezināmi.”⁴³ Zaudējumu atlīdzības un citu civiltiesisku seku ziņā rupja neuzmanība pilnīgi pielīdzināma ļaunam nolūkam.”

Savukārt Civillikuma 1646. pantā norādīts, kāda rīcība uzskatāma par vieglu neuzmanību: „par vieglu neuzmanību atzīstams tās rūpības un čaklības trūkums, kāda vispār jāievēro krietnam un rūpīgam saimniekam.”

Attiecībā par neuzmanības formām un to konstatēšanas pazīmēm ir daudz dažādu nianšu, kuras katrā situācijā vērtējamās atšķirīgi. Kā uzskata profesors, Dr. habil. iur K. Torgāns, tad subjektīvo faktoru dēļ rupjas neuzmanības pierādījumus nevar uzskatīt par kategoriski neapgāžamiem. Profesors savos Civillikuma komentāros norāda, ka neuzmanības konstatējums saistāms ar prettiesiska rezultāta paredzamību un novēršamību. Likumdevējs ir vadījies no tā, ka civiltiesiskajās attiecībās katrs to dalībnieks ir tiesīgs gaidīt no pārējiem, ka tiem ir pietiekami

⁴¹ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 3 grāmata C un D daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2004. - 32. lpp.

⁴² Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 3 grāmata C un D daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2004. - 31. lpp.

⁴³ LR Civillikums

daudz sapratnes, spēju un čaklības, lai izpildītu savus pienākumus. Tiesību aizskārējs nevar sevi pasludināt par nevainīgu ar tādiem argumentiem, kā atsaukšanos uz to, ka viņš ir izklaidīgāks, nemākulīgāks, fiziski vājāks nekā citi. Teiktais attiecināms gan uz uzņemto saistību izpildi, gan vispārējo pienākumu atturēties no delikātu izdarīšanas. Vērtējot konkrētas personas attieksmi, tomēr nevajag meklēt pilnīgi abstraktu „vidusmēra subjektu”, jāvērtē ar prasībām, kādas parasti izvirzāmas attiecīgajām personu grupām (tipiem), ievērojot profesiju, vecumu, izglītību. No gados veca cilvēka briesmu brīžos objektīvi sagaidāma lēnāka reakcija, vājāka atmiņa u.tml. No personas, kas uzņēmusies kādu uzdevumu kā speciālists attiecīgajā jomā, gaidāma lielāka iespēja paredzēt iespējamus sarežģījumus vai šķēršļus nekā no iesācēja.

Savukārt attiecībā par pārkāpuma novēršamību, K. Torgāns norāda, ka vaina konstatējama tikai tad, ja parādnieks varējis izvairīties no prettiesiskā nodarījuma, tas viņam bija jādara, bet viņš nav to darījis. Ja parādnieks, saprātīgi rīkojoties, tomēr nebūtu varējis pārkāpumu novērst, tad te viņa vainas nav. Taču augstākā mērā vieglprātīga un nevērīga rīcība konstatējama pēc pretstatījuma vieglas neuzmanības raksturojumam. No šī viedokļa rupju neuzmanību var konstatēt tad, ja tiesību aizskārējs ne tikai nav izrādījis krietna saimnieka rūpību un čaklību un tāpat nav veicis apstākļiem parasti atbilstošus pasākumus, lai nerastos tiesību pārkāpums, bet nav vispār neko darījis vai veicis tikai dažus nebūtiskus, formālus pasākumus, lai pārkāpums nenotiktu, vai, kaut arī nevēlēdamies negatīvas sekas, tomēr ignorējis drošības pasākumus. Šis kritērijs ir saistīts ar objektīvu vērtējumu, salīdzinot pārkāpēja attieksmi ar citu subjektu parasto rīcību atbilstīgos apstākļos.⁴⁴

Attiecībā par Civillikuma 1645. pantā norādīto, ka par uzticētajām lietām jā rūpējas kā par savām paša lietām, profesors K. Torgāns pauž viedokli, ka šis kritērijs balstās uz subjektīvās attieksmes izpausmēm, uz to, kā tiesību aizskārējs parasti rūpējas par savām lietām un darīšanām. Ja persona par savām lietām izrāda īpašu uzmanību, tad pēc tādas pašas mērauklas jāvērtē arī viņa attieksme pret svešām lietām. Pierādīšanas pienākums, ka savās pašas lietās tiesību aizskārējs nerīkojas rūpīgāk kā konkrētajā pārkāpuma gadījumā, piekrīt šai personai pašai.⁴⁵ Piebilstot profesora teiktajam autore uzskata, ka šādu pierādījumu iegūšana un pasniegšana tiesai varētu būt visai grūti iedomājama, vēl jo vairāk tad, ja pārkāpuma izdarītājs savās pašas lietās kārtību neievēro.

Darba likuma 101. panta 5. daļa nosaka, ka: „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 apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj

⁴⁴ LR Civillikuma komentāri, Saistību tiesības (1401-2400.p). Sagatavojis autoru kolektīvs profesora K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā.Rīga: 998 –151. lpp.

⁴⁵ Turpat.

turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.”

Lai darba devējs varētu atlaist darbinieku, pamatojoties uz šo likuma normu, vispirms ir jābūt skaidrībai par tās pielietojanas gadījumiem. Tomēr, tas nebūt nebūs viegli izdarāms, jo šī ir viena no strīdīgākajām Darba likuma normām. Termins „tikumības un taisnprātības apsvērumi” ir ļoti plaši un neviennozīmīgi tulkojams, ar to var tikt saistītas dažādas situācijas interpretācijas, tas var tikt tulkots daudz dažādos veidos, gluži tāpat, kā ētikas, cilvēktiesību un morāles jēdzieni. Pēc autores domām, kā tikumības un taisnprātības pārkāpumi var tikt saprastas darbības, kas aizskar darba devēja godu un cieņu ⁴⁶, aizskar, ierobežo vai diskriminē viņa tikumību, reliģiskos vai citus uzskatus, pārliecību utt. utjp. Likumā nav skaidri definēts, ko nozīmē šie jēdzieni, un to nemaz nebūtu iespējams izdarīt, jo tie ir pārāk plaši tulkojami. Sastopoties ar attiecīgiem gadījumiem praksē, iesaistītās puses to varētu tikai apjaust.

Tādējādi, kā uzskata autore, pat gadījumā, ja likumā būtu iezīmētas tikai dažas šo terminu pielietojuma vadlīnijas, tomēr tas pilnībā neatrisinās problēmas, ar kādā var nākties saskarties, piemērojot tos praksē. Katrs gadījums ir vērtējams individuāli, un jāņem vērā - kas vienam cilvēkam liksies pretējs tikumībai un taisnībai, tas citam liksies gluži normāli.

Līdz ar to, var secināt, ka strīdu gadījumā šo terminu interpretācija paliks tiesu kompetencē, kas taisnību un *zelta vidusceļu* meklēs pēc savas iekšējās pārliecības un taisnīguma apziņas.

Ievērojot šo jēdzienu nenoteiktību, autore uzskata, ka šai likuma normai ir tikai teorētiska nozīme, kas praksē šādā redakcijā tikpat kā nebūs lietojama. Bez tam, darba devējam ir arī citi alternatīvie varianti, kā atlaist darbinieku, turklāt, negaidot tiesas spriedumu, ⁴⁷ jo, lai atlaistu darbinieku uz šī panta pamata, darba devējam ir vēl jāvēršas tiesā ar attiecīgu pieteikumu.

Par alternatīvajiem variantiem, vispirms jānoskaidro, vai pastāv būtiska atšķirība starp terminu „pretēji tikumības un taisnprātības apsvērumiem” un terminu „pretēji labiem tikumiem” ? Pēc autores ieskatiem, atšķirību būtu visai grūti rast, ja vien netiek ņemti talkā valodnieki, filozofi vai citi speciālisti. Ja darbinieks rīkojies pretēji tikumības un taisnprātības apsvērumiem, darba devējs tikpat labi darba līgumu var uzteikt, kaut vai pamatojoties uz Darba likuma 101. panta 1. daļas 3. punktu (darbinieks rīkojies pretēji labiem tikumiem), nerakstot prasības pieteikumu tiesai un negaidot tiesas spriedumu - darbinieks no darba var tikt atlaists tikai ar tiesas spriedumu.

⁴⁶ **Cieņas aizskaršana** – personas cieņas aizskaršana, kas saistīta ar piederību pie konkrēta dzimuma, radot naidīgu, pazemojošu vai agresīvu atmosfēru. Cieņas aizskaršana tiek uzskatīta par dzimumu diskrimināciju un tādēļ ir aizliegta (www.lm.gov.lv/doc_upl) [aplūkots 22.11.2008]

⁴⁷ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 3 grāmata C un D daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2004. - 48. lpp.

Taču, ja tomēr šāda rakstura prasību pirmās instances tiesa uzskatīs par pamatotu, darba tiesiskās attiecības tāpat uzreiz netiks izbeigtas, jo darbiniekam pastāv iespēja arī otrās instances tiesai iesniegt apelācijas sūdzību. Līdz ar to, secināms, ka lai darba devējs izbeigtu darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, pamatojoties uz 101. panta 5. daļu, ejamais ceļš ir pārlietu tāls un neskaidrs, lai to vispār uzsāktu.

Turklāt, šajā gadījumā tiesa nevar piemērot Darba likuma 127. panta 1. daļu, jo nekavējošu sprieduma izpildi tā paredz tikai tajos gadījumos, kad prasību ceļ darbinieks – tātad, darba devējam būs vēl mazliet jāpagaida. Bet līdz tiesas spriedumam, darbinieks ir tiesīgs turpināt pildīt darba pienākumus, saņemt atalgojumu un darīt visu to, ko bija darījis līdz šim.

Kā jau minēts, šī likuma norma praksē visdrīzāk nebūs iecienīts darba tiesisko attiecību izbeigšanas veids, jo darba devējam jāreķinās ar garāku laika sprīdi, tiesāšanās izdevumiem utt. Iedziļinoties šī neskaidrā termina būtībā, jāsecina, ka salīdzinājumā ar darbinieku, darba devēja intereses tiek nostādītas zemāk. Pamatojot teikto, autore atsauksies uz Darba likuma 100. panta 5. daļu, kurā līdzīgi kā 101. panta 5. daļā, runāts par tikumības un taisnprātības apsvērumiem. Vienīgā atšķirība, ka 100. pantā šādu apsvērumu dēļ darbinieks ir tiesīgs uzteikt darba līgumu.

Darba likuma 100. panta 5. daļā noteikts, ka: „darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.” Tātad, faktiski tādi paši nosacījumi, kādi paredzēti 101. panta 5. daļā.

Kādēļ autore salīdzina šīs divas normas, kur tad īsti izpaužas nevienlīdzība. Skaidrojums ir vienkāršs. Saskaņā ar 100. panta 5. daļu, darbinieks, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem no darba var aiziet nekavējoties, bet darba devējam, lai atlaistu darbinieku uz 101. panta 5. daļas pamata, vēl jāgriežas tiesā un jāsaņem labvēlīgs spriedums. No teiktā var skaidri secināt, ka likumdevējs 100. pantā darbinieka intereses nostādījis augstāk, nekā darba devēja intereses Darba likuma 101. panta 5. daļas izpratnē.

Ar minēto autore vis nevēlas ieteikt izdarīt kādas izmaiņas likumā šajā sakarā, bet gan, kā jau ievadā minēts, analizēt teorētiskās un praktiskās problēmas, raugoties kā no darbinieka, tā no darba devēja skata punkta. Tātad, raugoties no darbinieka viedokļa, šāda situācija ir pat ļoti pieņemami, jo liela daļa darba devēju savās tiesībās parasti *ir soli priekšā* saviem darbiniekiem. Tēlaini izsakoties pēc autores domām – šis ir *viens solis atpakaļ*.

2.2. Darba tiesisko attiecību izbeigšana sakarā ar darbinieka spēju trūkumu

Darba likuma 101. panta 1. daļas 6. punkts nosaka, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz to, ka darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai.

Šajā aspektā starp Latvijas Darba likumu kodeksu un Darba likumu pastāv atšķirība. Ja saskaņā ar Latvijas Darba likumu kodeksu darba devējam nebija nepieciešams izvērtēt to, vai šāds darbinieks var strādāt citā darbā pie darba devēja, tad saskaņā ar Darba likumu šāda izvērtēšana ir nepieciešama. Jānorāda, ka praksē nereti iespējas nodarbināt darbinieku citā darba vietā izvērtēšana notiek tikai formāli, tādēļ būtiski šis labojums darba devēju un darbinieku attiecības neietekmēs.⁴⁸

Ja tiek piemērota šī Darba likuma norma, darba devējs vienlaikus atzīt arī to, ka pieņemot darbā darbinieku nav spējis pilnībā novērtēt darbinieka profesionālās iemaņas un zināšanu līmeni, vēl jo sliktāk tas, ka viņam, iespējams, bija daži mēneši pārbaudes laika, lai to konstatētu, un vajadzības gadījumā, atlaistu darbinieku, nenorādot atlaišanas iemeslu. Arī Civillikuma 1782. pants nosaka, ka gadījumā, „ja kāds nepiegiež vajadzīgo uzmanību izvēloties kalpotājus un citus darbiniekus un nepārlicinās papriekš par viņu spējām un noderību izpildīt viņiem uzliekamos pienākumus, tad viņš atbild par zaudējumiem, ko viņi ar to nodarījuši trešai personai.”

Tātad, ja darba devējs darbinieka spējas nav varējis novērtēt jau sākumā, vai vismaz saprātīgā laika periodā, tad vēlāk par to var nākties samaksāt. Līdz ar to, pamatots ir viedoklis par to, ka šīs DL normas piemērošana nevien rada sliktu iespaidu par darbinieku kā par neprofesionāli, bet arī rada negatīvu iespaidu par pašu darba devēju, kuram nav bijušas pietiekamas profesionālās iemaņas un spējas novērtēt darbinieka zināšanu līmeni.

Tomēr, kā jau visos gadījumos, arī šajā gadījumā ir jāvērtē katras konkrētās situācijas apstākļi. Pēc autore domām, nebūtu pamatoti teikt, ka pie šādiem apstākļiem darba devējam nekādi nav iespējams *ar godu* uzteikt darba līgumu. Šādi apstākļi varētu būt vairāki. Kā vienkāršāko var minēt, piemēram, tehnoloģisko iekārtu nomaiņas gadījumā uzņēmumā. Ja darbinieks pēc fiziski un morāli novecojušo iekārtu nomaiņas jaunās vairs nav spējīgs apkalpot un pildīt savus darba pienākumus, tad ir pietiekošs pamats darba devējam izvērtēt darbinieka profesionālās spējas un lemt par darba līguma uzteikšanu. Taču, lai atlaistu darbinieku, pamatojoties uz šo likuma normu, pēc autore domām, darba devējam vispirms būtu pašam jāpārlicinās par to, ka darbiniekam trūkst profesionālo spēju, pie tam, ir svarīgi konstatēt – ka

⁴⁸ Neimanis J. <http://www.loze.lv/doc/ButiskasIzmainasDL.doc> [22.11.2007.]

darbinieka zināšanas nemazākā mērā neatbilst nepieciešamajām, un, ka arī apgūt to saprātīgā laikā nav iespējams. Autore uzskata, ka darba devējam šādā situācijā ir pēc iespējas objektīvāk jāizvērtē darbinieka profesionālās spējas, un jāgūst pilnīga pārliecība par to, ka darbinieks nav spējīgs veikt darba pienākumus jaunajos apstākļos. Taču, ņemot vērā to, ka Darba likums nereglamentē kārtību, kādā darba devējam ir jāpārliecinās par darbinieka profesionālo spēju trūkumu, šo apstākļu noskaidrošana paliek katra darba devēja ziņā.

Savukārt, arī darbiniekam nebūs liela pamata apšaubīt darba devēja lēmumu, ja darba devējs darbiniekam būs devis iespēju apliecināt savas spējas jaunajos apstākļos. Līdz ar to, ja darbinieks skaidri redz un apzinās, ka viņa profesionālās spējas ir nepietiekamas, lai pilnvērtīgi turpinātu darbu jaunajos apstākļos, tad viņam nebūtu visai prātīgi celt iebildumus un par katru cenu censties apstrīdēt darba devēja lēmumu. Teikto var pamatot ar to, ka Darba likuma 101. panta 1. daļas 6. punkts ir viens no tiem nedaudzajiem, kura piemērošanas gadījumā, saskaņā ar Darba likuma 112. pantu, darbiniekam pienākas atlaišanas pabalsts, kuru, sākot ar 2005. gada 1. janvāri aprēķinās, atkarībā no nostrādāto gadu skaita pie attiecīgā darba devēja. Ja darbinieks būs nolēmis celt pretenzijas par darba devēja nepamatoto rīcību, darbinieks var tikt atlaists arī pamatojoties uz citu Darba likuma normu (piemēram – sakarā ar nepieciešamo iemaņu vai zināšanu trūkumu rīkoties ar jaunajām iekārtām, būtiski apdraudējis citu personu drošību).

Darba likuma Pārejas noteikumu 2. punkts nosaka, ka Darba likuma 112. panta noteikumi stājas spēkā 2005. gada 1. janvārī. Darba likuma 112. pants paredz: „ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 100. panta piektajā daļā un 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10. punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šādā apmērā:

- 1) viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus;
- 2) divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts piecus līdz 10 gadus;
- 3) triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts 10 līdz 20 gadus;
- 4) četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts vairāk nekā 20 gadus.”

Taču, ja darbinieks tiek atbrīvots no darba līdz 2005. gada 1. janvārim, Pārejas noteikumu 3. punkts nosaka, ka atlaišanas pabalsta tiek izmaksāts viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

Bez tam, darbiniekam nelabvēlīgāks iznākums varētu būt gadījumā, ja tehnoloģiskās iekārtas tiek nomainītas darbiniekam strādājot vēl pārbaudes laikā. Šādā gadījumā, kā jau minēts iepriekš, darbinieks nevarēs pretendēt ne uz kādām kompensācijām un atlaišanas pabalstiem, jo Darba likuma 112. pants to neparedz. No otras puses, autore uzskata, ka šādas situācijas praksē tomēr bieži vis negadīsies, jo darba devējs, plānojot jebkādus būtiskus pārkārtojumus darba procesā, rēķināsies ar to, pieņemot darbiniekus darbā, un jau sākotnēji izvirzīs nepieciešamās prasības.

Saskaņā ar Darba likuma 101. panta 1. daļas 7. punktu, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darbiniekam darba līgumu, sakarā ar darbinieka slikto veselības stāvokli.

Šādā gadījumā, lai darba devējs iegūtu pierādījumus par to, ka darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, darbinieks vispirms jānosūta uz veselības pārbaudi, saņemot attiecīgu ārsta atzinumu. Tomēr, šajā normā saskatāmas arī vairākas neskaidrības, kuras praksē var tikt iztulkotas dažādi.

Saskaņā ar Darba likuma 82. pantu, darbiniekam ir pienākums veikt veselības pārbaudi tikai trijos gadījumos:

- a) kad pārbaudes veikšana paredzēta normatīvajos aktos;
- b) kad pārbaudes veikšana paredzēta darba koplīgumā;
- c) vai arī pastāv pamatotas aizdomas par darbinieka saslimšanu, kas var radīt draudus viņa vai citu cilvēku drošībai un veselībai.

Ņemot vērā šo likumdevēja uzskaitījumu, rodas pamatots jautājums, vai darba devējs ir tiesīgs nosūtīt darbinieku uz veselības pārbaudi, ja neviens no minētajiem apstākļiem nepastāv? Ja darbinieks spēj veikt nolīgto darbu, tad, protams, šādai pārbaudei nav ne objektīva, ne tiesiska pamata. Taču, ja darbinieks nespēj veikt nolīgtos pienākumus, tad pašam darbiniekam ir jābūt ieinteresētam veikt šādu pārbaudi.

Šajā ziņā viss būtu skaidrs, taču strīdi var rasties gadījumā, ja darbinieks nepiekrīt darba devēja viedoklim par viņa veselības stāvokli, un nepiekrīt doties uz šādu veselības pārbaudi. Lai rastu risinājumu šādai situācijai, attiecībā pret darbinieku, darba devējs var rīkoties arī citādi, proti: uzteikt darba līgumu, pamatojoties kaut vai uz DL 101. panta 1. daļas 1. punktu par darba pienākumu nepildīšanu, tas ir – par darba līguma pārkāpšanu. Kā zināms, šādā gadījumā, saskaņā ar Darba likuma 112. pantu, darbiniekam nepienāktos atlaišanas pabalsts, turpretī, ja darbinieks tiek atlaists no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta 1. daļas 7. punktu, atlaišanas pabalsts darbiniekam ir garantēts. Tātad, darbiniekam ir jāizvērtē savas iespējas un motīvi.

Turpmākais piemērs no tiesu prakses liek secināt, ka darba devēji izmanto arī darbinieka nezināšanu tik svarīgā jautājumā kā darbinieka drošība un veselība. Darba devējam nav tiesības prasīt, lai darbinieks pašrocīgi raksta atlūgumu uz paša vēlēšanos, kaut gan patiesais iemesls ir darbinieka veselības stāvoklis.

Tiesu prakse:

1997. gada 26. februārī LR Augstākās tiesas Senātā tika izskatīta lieta Nr. SKC-160. Prasītājs Vilnis Ektermanis strādāja paju sabiedrībā „Saldus Laukceltnieks” par mūrnieku. Ar administrācijas 1996. gada 18. janvāra pavēli viņš, pamatojoties uz DLK 31. pantu, no darba atlaists pēc paša iniciatīvas sakarā ar aiziešanu invaliditātes pensijā. Vilnis Ektermanis cēlis prasību par atlaišanas formulējuma grozīšanu un atlaišanas pabalsta piedziņu. Norādījis, ka 1996. gada 15. janvārī viņam tika piešķirta otrā invaliditātes grupa. Darbspēju ekspertīzes ārstu komisija atzinusi, ka ir darba nespējīgs. Taču administrācija piedāvājusi arī turpmāk strādāt par mūrnieku, kā arī paskaidrojusi, ka jāraksta iesniegums par atlaišanu no darba uz paša vēlēšanos. Taču atlaišana no darba uz Latvijas DLK 31. panta pamata nav pamatota, jo veselības stāvokļa dēļ nav varējis turpināt darbu. Izskatot lietu apelācijas kārtībā, Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesa kolēģija prasību apmierināja un grozīja atlaišanas formulējumu ar norādi, ka Vilnis Ektermanis atlaists no darba 1996. gada 18. janvārī veselības stāvokļa dēļ saskaņā ar Latvijas DLK 33. panta 2. punktu. Bez tam tiesa piedzina no p/s „Saldus Laukceltnieks” par labu Vilnim Ektermanim atlaišanas pabalstu Ls 104.96, kā arī piedzina no p/s tiesas izdevumus Ls 10.50. Ar kasācijas sūdzību p/s „Saldus Laukceltnieks” lūdz spriedumu atcelt un lietu nosūtīt jaunai izskatīšanai. (...) Pārbaudījusi lietas materiālus, apsvēris kasācijas sūdzības motīvus, Senāts uzskata, ka tiesas spriedums atstājams negrozīts. No atbildētāja pārstāvja paskaidrojumiem tiesas sēdē redzams, ka administrācija nav vēlējusies izbeigt darba līgumu, kaut gan prasītājs bija darba nespējīgs. Līdz ar to prasītājs kā darba nespējīgs bija spiests rakstīt iesniegumu par atlaišanu no darba, kā to atzinusi tiesa, kura pamatoti šajā gadījumā piemērojusi Latvijas DLK 33. panta 2. punktu. Administrācijas nevēlēšanās piemērot Latvijas DLK 33. panta 2. punktu apstiprina tās nevēlēšanos izmaksāt atlaišanas pabalstu.⁴⁹

Autore uzskata, ka minētais piemērs no tiesu prakses lieliski atspoguļo nevien spēku zaudējušā Latvijas DLK normu nepilnību, bet izgaismo arī Darba likumā pastāvošā regulējuma trūkumu, saistībā ar darba devēja uzteikumu darbinieka sliktā veselības stāvokļa dēļ.

Lai izvairītos no šādiem gadījumiem, autore uzskata, ka Darba likuma 82. pantu vajadzētu papildināt ar nosacījumiem, kas paredz darba devējam tiesības nosūtīt darbinieku uz veselības

⁴⁹ LR AT Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 1997, Rīga: 1998 - 448. lpp.

pārbaudi arī citos gadījumos. To, par kādiem tieši gadījumiem varētu būt runa, autore neuzņemas precizēt, un iespējams, tas arī nebūtu vajadzīgs. Darba likuma 82. pantu autore piedāvā izteikt sekojošā redakcijā:

(1) Darbiniekam, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, ir pienākums nekavējoties veikt veselības pārbaudi šādos gadījumos:

- a) kad šādas pārbaudes veikšana paredzēta normatīvajos aktos,
- b) kad šādas pārbaudes veikšana paredzēta darba koplīgumā,
- c) kad pastāv pamatotas aizdomas par darbinieka saslimšanu, kas rada vai var radīt draudus viņa vai citu cilvēku drošībai vai veselībai.
- d) citos gadījumos, kad darba devējs veselības pārbaudes veikšanu uzskata par nepieciešamu.

(2) Gadījumā, ja darbinieks atsakās veikt darba devēja pieprasīto veselības pārbaudi, darbinieks var tikt atlaists no darba, neizmaksājot atlaišanas pabalstu.

(3) Izdevumus, kas saistīti ar veselības pārbaudes veikšanu, sedz darba devējs.”

2.3. Darba tiesisko attiecību izbeigšana sakarā ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā

Saskaņā ar Darba likuma 101. panta 1. daļas 8. punktu, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam gadījumā, ja darbā tiek atjaunots darbinieks, kurš agrāk veicis attiecīgo darbu.

Šis punkts ir pilnībā aizgūts no Latvijas Darba likumu kodeksa 33. panta 1. daļas 6. punkta normas un jaunā redakcijā saturiski ne ar ko neatšķiras. Šī Darba likuma norma praksē var tikt pielietota tikai tad, ja tiesa ar savu nolēmumu atjauno darbā darbinieku, kurš agrāk veicis attiecīgo darbu, tāpēc jaunpieņemtajam darbiniekam ir jāuzteic darba līgums. Nav obligāts priekšnosacījums, ka tiesa kāda darba devēja iepriekš uzteikto darba līguma faktu atzinusi par nelikumīgu. Šī panta izpratnē tiesas nolēmums var būt saistīts arī ar apstiprināto izlīgumu starp darba devēju un darbinieku, kas šo gadījumu padara par vienu no īpatnējākajiem Darba likuma uzteikuma pamatiem.

Ja pieņemam, ka iepriekš atlaistais darbinieks vēršas tiesā un lūdz tiesu atjaunot iepriekšējā darbā, saskaņā ar CPL 78. pantu, jaunajam darbiniekam, kurš darbā pieņemts pēc iepriekšējā darbinieka atlaišanas, rodas trešajām personām paredzētās tiesības. Arī profesora K. Torgāna komentārs CPL 78. pantam liek domāt, ka jaunais darbinieks civilprocesā var piedalīties kā trešā persona, un realizēt visas likumā paredzētās tiesības un pienākumus. Trešā persona ir civilprocesa

dalībnieks, kurš iestājies jau iesāktā lietā sakarā ar to, ka tiesas spriedums strīdā starp pusēm var skart viņa tiesības un pienākumus.⁵⁰

Tomēr, darbinieka piedalīšanās tiesas procesā, kuram piešķirtas trešās personas tiesības, ir visai maza praktiska nozīme, jo diez vai jaunā darbinieka iestāšanās lietā spēs izšķirt tiesas procesa iznākumu. Autorei ir grūti iedomāties argumentus, kādi varētu būt izšķiroši šādā tiesas procesā - kas varētu apliecināt to, ka pašreizējais darbinieks ir piemērotāks ieņemamajam amatam nekā iepriekšējais.

Pamatojoties uz Darba likuma 101. panta 1. daļas 9. punktu, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darbiniekam darba līgumu, sakarā ar darbinieka skaita samazināšanu.

Pie tam, Darba likuma 104. pants nosaka, ka darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Salīdzinājumā ar Latvijas Darba likumu kodeksa 33. pantu, kurā kā viens no iemesliem darbinieka atlaišanai minēta arī darbinieku skaita samazināšana, turklāt, atlaišana šādā gadījumā ir atļauta, ja nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu pārcelt citā darbā,⁵¹ Darba likuma 104. un 108. pantā darbinieku skaita samazināšana ir daudzkārt komplicētāka.

Šeit jāņem vērā, ka darbinieku skaita samazināšanai jābūt pietiekami pamatotai ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, kā to nosaka Darba likuma 104. pants. Darba likumā ir uzsvērts, ka pamatojumam ir jābūt pietiekamam. Pietiekamības kritērija noteikšana ir atstāta tiesu ziņā, ja rodas strīdi par darbinieku skaita samazināšanas pamatotību uzņēmuma pārejas gadījumā.

Kādus pasākumus darbinieka skaita samazināšanas gadījumā var uzskatīt par saimnieciskiem, organizatoriskiem, tehnoloģiskiem? Pēc autores domām, tā varētu būt, piemēram, ražošanas samazināšana, bet var būt arī tieši pretēji – tiek ieviestas jaunas ražošanas tehnoloģijas, kurās cilvēka roku darbs vairs nav nepieciešams. Bet pēdējais pēc autores domām drīzāk būtu pieskaitāms pie tehnoloģiskiem, nevis saimnieciskiem pasākumiem.

Bet attiecībā par organizatoriskiem pasākumiem, savu viedokli izteicis zvērināts advokāts Agris Repšs. Viņš norāda, ka „organizatoriski pasākumi varētu būt saistīti ar iekšēju uzņēmuma pārstrukturizēšanu, iekšējo struktūrvienību apvienošanu vai sadalīšanu, funkciju samazināšanu.

⁵⁰ Torgāns K. Civilprocesa likuma komentāri, Izd. TNA, Rīga: 2001. - 93. lpp.

⁵¹ Latvijas darba likumu kodekss. Latvijas Republikas likums. Stājies spēkā 1972. gada 1. oktobrī, zaudējis spēku. http://www.legal.lv/doc/darba/Darba_likumu_kodekss.doc [22.11.2008.]

Darbības virziena vai profila maiņa arī varētu tikt uzskatīta par organizatorisku pasākumu, vai arī "līdzīga rakstura" pasākumu, kas dod pamatu darbinieku skaita samazināšanai. Svarīgākais ir tas, ka darba devējam jebkurā gadījumā ir pietiekami jāpamato un jāpaziņo katram darbiniekam iemesls, kura dēļ tiek samazināts darbinieku skaits uzņēmuma pārejas gadījumā.⁵²

Pēc autores domām, nav attaisnojama tāda darbinieka skaita samazināšana, kuras nolūks ir atbrīvoties no kāda darbinieka, svītrojot no štatū saraksta attiecīgo amatu, bet atlaižamā darbinieka pienākumus uzticot citam jaunpieņemtam darbiniekam, mainot tikai amata nosaukumu. Šāda darbinieku atlaišana nekādā gadījumā nevar tikt uzskatīta par likumīgu, vēl jo vairāk tad, ja darbiniekam ir kāda no Darba likuma 108. pantā paredzētajām priekšrocībām attiecībā pret citiem darbiniekiem. Kā zināms, priekšrocības palikt darbā ir tādiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija. Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības palikt darbā ir tiem darbiniekiem:

- 1) kuri pie attiecīgā darba devēja nostrādājuši ilgāku laiku;
- 2) kuri pie attiecīgā darba devēja cietuši nelaimes gadījumā darbā vai saslimuši ar arodslimību;
- 3) kuri audzina bērnu vecumā līdz 14 gadiem vai bērnu invalīdu vecumā līdz 16 gadiem;
- 4) kuriem ir divi vai vairāki apgādājamie;
- 5) kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma;
- 6) kuri ir invalīdi vai slimo ar staru slimību;
- 7) kuri piedalījušies Černobiļas atomelektrostācijas avārijas seku likvidācijā;
- 8) kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par pieciem gadiem;
- 9) kuri, nepārtraucot darbu, kādā izglītības iestādē apgūst profesiju (amatu, arodu);
- 10) kuriem piešķirts politiski represētās personas statuss.

Pēc autores domām, šajā likuma normā iekļautais termins „būtiski neatšķiras” var radīt liekas problēmas, vēl jo vairāk tāpēc, ka tas piemērojams kopā ar „darba rezultātiem” un „kvalifikāciju.” Autore uzskata, ka likumā ir skaidri jāpasaka – atšķiras vai neatšķiras, jo noteikt to, kāda atšķirība var tikt uzskatīta par būtisku darbinieka darba rezultātos un kvalifikācijā, ir ļoti grūti. Pie tam, pēc autores domām, arī „darba rezultāts” ir visai plašs jēdziens, tāpat kā „kvalifikācija”, tāpēc ir visai grūti iedomāties, ar kādu mērauklu tiktu noteikta darbinieku vienlīdzība. Autore ir pārliecināta, ka ne visi padarītie darbi vienmēr tiek *pamanīti* un ka visas darbinieka darba iemaņas atspoguļotas

⁵² Repšs A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība. // Jurista Vārds. 16.03.2004 Nr. 10 (315).

kvalifikāciju apliecinošā dokumentā. Līdz ar to, vienlīdzīgu darbinieku salīdzināšana bieži vien notiek tikai formāli. Autore uzskata, ka termins „būtiski” no šīs Darba likuma normas ir svītrojams.

Bkalaura darba 4. pielikumā atrodams 2003. gada 22. oktobra LR Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr. SKC-518, kurā prasītājam radušās šaubas par darba devēja rīcību, novērtējot kvalifikāciju un darba rezultātus. Prasītāja norādījusi, ka speciāli izveidotā komisija, izvērtējot darbinieku priekšrocības turpināt darba attiecības, ir nepamatoti viņas darba rezultātus atzinusi par neapmierinošiem, jo savus darba pienākumus viņa vienmēr izpildījusi apzinīgi, par ko liecina tas, ka attiecībā pret viņu nekad nav piemēroti disciplinārsodi par darba pienākumu nepildīšanu. Bez tam komisijas vērtējumā, kā norādījusi prasītāja, nav ņemts vērā katra darbinieka nostrādātais laiks, nav ņemts vērā, ka viņai ir dēls, kurš nestrādā, jo vēl mācās, un tas, ka viņai ir vidējā speciālā izglītība. Šajā lietā AT Senāts nosprieda prasītājas kasācijas sūdzību tomēr noraidīt, jo novērtējot minēto komisijas lēmumu, prasītājas kvalifikācija novērtēta viszemāk, salīdzinot ar citiem darbiniekiem. Taču, tajā pat laikā, AT Senāts norāda, ka neesot pamata apšaubīt šo uz pierādījumu novērtējumu balstītā secinājuma – par prasītājas kvalifikācijas atbilstību, pareizību. Autorei pēdējais arguments šķiet visai neizprotams.

Turpinot par darbinieka skaita samazināšanu, nedrīkst jaukt divas dažādas lietas, kā tas noticis turpmāk izklāstītajā gadījumā, proti: darbinieku skaita samazināšanu ar štata vietu samazināšanu. Tāpat kā Latvijas darba likumu kodeksā, arī Darba likumā tiek saglabāti tie paši principi – tiek paredzēta tikai darbinieku skaita samazināšanu un nevis štata vietu samazināšana. Tādējādi, nav vienotas skaidrības par to, kā jārīkojas un kādas ir darbinieku tiesības, ja tiek veiktas izmaiņas uzņēmuma darbinieku štata sarakstā. Šajā sakarā būtu ieteicams vispirms skaidri definēt, ko nozīmē darbinieku skaita samazināšana, un ko nozīmē štata vietu samazināšana. Arī tiesu prakse apliecina jautājuma neskaidrību.

Tiesu prakse:

1999. gada 24. martā Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā tika izskatīta civillietā Nr. 2-435/11, Ērika Senčenko prasībā pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību „VML” par atjaunošanu darbā un kompensācijas par piespiedu darba kavējumu piedziņu. Tiesa konstatēja, ka ar LR Rūpniecības un enerģētikas ministra 1992. gada 12. jūnija pavēli Nr. 132-k prasītājs no 1992. gada 1. jūnija tika iecelts par valsts uzņēmuma „Latvijas televīzijas komunikācijas” direktoru. Sakarā ar iepriekšminētās ministrijas likvidāciju valsts uzņēmums, kurā strādāja prasītājs, tika nodots LR Valsts īpašuma fonda pārziņā. Ar prasītāju tika noslēgts jauns darba līgums uz laiku no 1995. gada 1. maija līdz 1996. gada 1. maijam, pēc termiņa beigām neviena no pusēm nelūdza izbeigt darba

attiecības, tāpēc, pamatojoties uz Latvijas darba likumu kodeksa 17. panta otro daļu, līgums atzīstams par pagarinātu uz nenoteiktu laiku. 1996. gada 25. februārī valsts uzņēmums „Latvijas televīzijas komunikācijas” tika nodots Privatizācijas aģentūras valdījumā, ar prasītāju darba līgums netika pārslēgts. 1996. gada 31. oktobrī Privatizācijas aģentūra noslēdza nomaksas pirkuma līgumu ar atbildētāju, 1997. gada 10. martā prasītājs tika atlaists no darba pēc Latvijas darba likumu kodeksa 33. panta 1.2 punkta sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu.

Tiesas sēdē prasītājs prasību uzturēja un tiesai paskaidroja, ka viņš strādāja valsts uzņēmumā „Latvijas televīzijas komunikācijas” par direktoru. 1996. gada 31. oktobrī uzņēmums tika privatizēts, un par tā īpašnieku kļuva atbildētājs, bet viņš turpināja strādāt par direktoru, jauns darba līgums ar viņu noslēgts netika, darba līgumā netika izdarīti nekādi grozījumi vai papildinājumi, tādus neparedzēja arī nomaksas pirkuma līgums. 1996. gada 4. decembrī viņu brīdināja par atlaišanu no darba darbinieku skaita samazināšanas dēļ. Kā paskaidroja prasītājs, tad 1997. gada 10. martā atnāca uz darbu, tad saņēma darba grāmatiņu ar ierakstu par atlaišanu no darba sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu pēc Latvijas darba likumu kodeksa 33. panta 1.2. punkta.

Prasītājs paskaidroja, ka viņu no darba atlaida nelikumīgi, jo uzņēmumā reāli nenotika darbinieku skaita samazināšana, bez tam viņam netika piedāvāts cits darbs, lai gan tas bija iespējams, jo vienlaikus ar viņu pēc pašas vēlēšanās no darba aizgāja viena darbiniece un tātad vismaz šī viena vieta uzņēmumā bija brīva, taču viņam to nepiedāvāja. Ņemot vērā, ka no darba atlaists nelikumīgi, prasītājs lūdza atjaunot viņu darbā, kā arī piedzīt viņa labā no atbildētāja kompensāciju par darba piespiedu kavējumu no atlaišanas dienas Ls 23973.24, vadoties no aprēķina pēc viņa darba līguma, kurā paredzēta darba alga, piemaksa par darba rezultātiem, piemaksas pie atvaļinājuma, „trīskārtīgā” alga, jo visas šīs piemaksas paredz darba līgums, ja uzņēmumam nav parādi valsts budžetam, kā arī ievērojot inflācijas koeficientu, kā arī piedzīt atlīdzību par advokāta pakalpojumiem Ls 200. Atbildētāja pārstāvis Aleksandrs Grava prasību neatzina un tiesai paskaidroja, ka prasītāja atlaišana notika, ievērojot Latvijas darba likumu kodeksa prasības, jo valsts uzņēmums „Latvijas televīzijas komunikācijas” tika privatizēts, par tā ieguvēju kļuva SIA „VML” un saskaņā ar Privatizācijas aģentūru noslēgto līgumu atbildētājs izdarīja attiecīgus grozījumus SIA „VML” statūtos, jo atbildētājs bija valsts uzņēmuma tiesību un saistību pārņēmējs. Saskaņā ar likuma „Par uzņēmējdarbību”³⁵. punktu valsts uzņēmums „Latvijas televīzijas komunikācijas” tika reorganizēts, pievienojot to SIA „VML”, tādējādi notika divu uzņēmumu saplūšana, kā rezultātā notika štatu samazināšana, jo vienam uzņēmuma nevarēja būt divi valdītāji, citu darba prasītājam piedāvāt nebija iespējams, SIA „VML” citu objektu nav. Kā

paskaidroja atbildētāja pārstāvis, tad prasītāja Latvijas darba likumu kodeksā noteiktajā kārtībā tika brīdināts par štatū samazināšanu, viņam tika izmaksāts atlaišanas pabalsts, tāpēc nepamatota ir viņa prasība, tāpat nepamatota ir prasība par kompensācijas par piespiedu darba kavējumu piedziņa, jo, kā viņam zināms, atbildētājam nav parādu budžetam, bet darba algu prasītājam, viņaprāt, noteica atbildētājs, nekādas piemaksas paredzētas nebija.

Tiesa, noklausījusi prasītāja un atbildētāja pārstāvja paskaidrojumus, kā arī pārbaudījusi visus lietā esošos materiālus, konstatē, ka prasība ir pamatota un apmierināma. Lietā nav strīda par to, ka prasītājs par atlaišanu tika brīdināts saskaņā ar Latvijas darba likumu kodeksa nosacījumiem, tāpat nav strīda par to, ka viņam tika izmaksāts pabalsts, taču no lietas materiāliem ir redzams, ka ar atbildētāja direktora 1996. gada 5. decembra rīkojumu Nr. 9, ir noteikts štatū saraksts, kurā kopā paredzētas 38 štata vietas. Kā izriet no atbildētāja darba laika uzskaites tabulas par 1996. gada decembri, tātad par mēnesi, kurā prasītājs tika brīdināts par atlaišanu no darba, pie atbildētāja strādāja 33 darbinieki, turklāt viens – amatu savienošanas kārtībā, bez tam, kā izriet no atbildētāja darba laika uzskaites tabulas par 1997. gada martu, tas ir, par mēnesi, kad prasītājs tika atlaists no darba, pie atbildētāja strādāja 33 darbinieki, tātad tiesa atrod par pierādītu, ka darbinieku skaita samazināšana atbildētāja uzņēmumā nenotika, faktiski nebija pat aizņemtas visas štata vietas no tām, kuras tika paredzētas, tāpēc tiesa secināja, ka lietā esošā izziņa un atbildētāja pārstāvja paskaidrojumi, ka prasītājam nebija iespējams piedāvāt citu darbu, ir nepamatoti; viņa atlaišana no darba bija nelikumīga. No lietā esošā atbildētāja direktora 1995. gada 5. decembra rīkojuma Nr. 7 izriet, ka prasītājs no darba tika atlaists sakarā ar to, ka pēc valsts uzņēmuma „Latvijas televīzijas komunikācijas” privatizācijas dublēja SIA „VML” direktora un prasītāja (kurš pēc darba līguma arī bija direktors) funkcijas, tāpēc tika izdots rīkojums par prasītāja atlaišanu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, tādējādi rīkojums pēc savas būtības ir rīkojums par štata samazināšanu, jo uzņēmumiem saplūstot, bija divi direktori. Tiesa atzīst šādu rīkojumu par nepamatotu, jo Latvijas darba likumu kodeksa 33. panta 1.2. punkts paredz darbinieku skaita samazināšanu, nevis štatu vai amatu samazināšanu, un, kā jau tika minēts, darbinieku skaita samazināšana nenotika, tāpēc tiesa konstatē, ka prasītājs no darba atlaists nelikumīgi, un saskaņā ar Latvijas darba likumu kodeksa 219. pantu, prasītājs ir atjaunojams darbā un saskaņā ar 220. pantu viņa labā ir jāpiedzen kompensācija par darba piespiedu kavējumu, kas veido Ls 23973.24, ņemot vērā prasītāja darba līgumu, jo atbildētājs, privatizējot valsts uzņēmumu „Latvijas televīzijas komunikācijas”, pārņēma visus iepriekš noslēgtos darba līgumus, un atbildētāja pienākums bija izpildīt prasītāja darba līguma noteikumus, samaksājot visas tajā noteiktās piemaksas. Tiesa atrod par pamatotu, aprēķinot kompensāciju par piespiedu kavējumu, ņemt vērā inflācijas koeficientu.

Pamatojoties uz iepriekš minēto, tiesa nosprieda Ēriku Senčenko atjaunot iepriekšējā darbā SIA „VML” direktora amatā no 1997. gada 10. marta, kā arī piedzīt no SIA „VML” viņa labā kompensāciju par piespiedu darba kavējumu Ls 23973.24, samaksu par advokāta pakalpojumiem Ls 200.⁵³

Kā liecina arī masu medijos atspoguļotie gadījumi, tad dažkārt darba devēju argumentus atlaišanas gadījumos citādi kā par ciniskiem nosaukt nevar, ko apliecina arī turpmākais piemērs. „Latvijas Viegglās rūpniecības asociācijas prezidents Guntis Strazds laikrakstā „Dienas Bizness” strādājošo skaita samazināšanu „Laumā” vērtē kā nepieciešamu ražošanas optimizāciju, jo uzņēmumā esot viena no augstākajām darba algām nozarē. Tad tur tā vaina ? Strādājošie saņem cilvēkiem pārāk lielas algas ? Ja rušinātu par minimālo algu, tad varētu arī neatlaist ? Bet vai tādā gadījumā uzņēmums neradītu sociālās problēmas, kuras, pēc „Laumas” izpilddirektora Edgara Štelmahera domām, jārisina valstij ? Tad varbūt esam piekļuvuši problēmas saknei, ka sociālās problēmas rada tie uzņēmumi, kuri, gādājot par savas peļņas rādītājiem, ar kuriem dižoties biznesa izdevumos, to panāk uz strādājošo rēķina, nodarbinot viņus par sviestmaizi vai arī desu ļaujot nopelnīt ar lērumu virsstundu. Par pārējo ar pabalstiem lai gādā valsts.” (pēc www.financenet.lv informācijas)

„No nākamā gada 1. janvāra akciju sabiedrībai „Lauma” būs jāstrādā jaunos tirgus apstākļos, ko ietekmēs Eiropas Savienības tirgus atvēršana Ķīnā ražotajām precēm. Šis fakts arī mudinājis uzņēmumu ķerties pie izmaksu samazināšanas, ieskaitot darbinieku atlaišanu,” pavēstīja „Laumas” izpilddirektors Edgars Štelmahers, norādot, ka „šobrīd ir valdes lēmums par 28 cilvēku atlaišanu.” „Tā kā „Lauma” nākotnē plāno palielināt ražošanas apjomus, E. Štelmahers pieļāva, ka tiks pieņemti arī jauni darbinieki, bet tikai iesaistīšanai tiešajā ražošanā.”⁵⁴

Lūk, uzskatāms piemērs, kad ar peļņu strādājošs uzņēmums atlaiž lielu skaitu darbiniekus, bet tajā pat laikā plāno pieņemt jaunus darbiniekus – tikai citā nodaļā. Taču, kā zināms, saskaņā ar Darba likuma 101. panta 4. daļu, veikt darbinieku skaita samazināšanu ir atļauts vienīgi tad, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā. Turklāt, šajā gadījumā jāraugās, vai nav notikusi kolektīvā atlaišana. Ja darbinieki vērstos tiesā ar prasību par darba devēja rīcību, tiesai būtu jāizvērtē visi saimnieciskie vai tamlīdzīgie pasākumi, kas veikti uzņēmumā, un vai ir ievērotas Darba likumā garantētās darbinieku intereses.

⁵³ LR Apelācijas instances nolēmumu apkopojums civilīetās 2000, Rīga: 2001 - Lieta Nr. 2-435/11.

⁵⁴ Grib atlaist lielu daļu „Laumas” darbinieku.//

<http://www.liepajniekiem.lv/?cat=5&doc=15309&cmd=view&ftext=Lauma> [21.07.2007.]

Saistībā ar darbinieku skaita samazināšanu, Darba likumā kā jauninājums paredzēta kolektīvā atlaišana. Darba likuma 105. pants nosaka kritērijus, kad darbinieku skaita samazināšana ir uzskatāma par kolektīvo atlaišanu, un proti: kolektīvā atlaišana ir tāda darbinieku skaita samazināšana, ja atlaižamo darbinieku skaits 30 dienu laikā ir:

1. vismaz pieci darbinieki, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 50 darbiniekus;
2. vismaz 10 darbinieki, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vismaz 50, bet mazāk nekā 100 darbiniekus;
3. vismaz 10 procenti no darbinieku skaita, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darbiniekus;
4. vismaz 30 darbinieki, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina 300 un vairāk darbinieku.

Iepazīstoties ar tiesas nolēmumiem Latvijas tiesu nolēmumu datu bāzē⁵⁵, autore nonākusi pie secinājuma, ka darba strīdi, saistīti ar kolektīvo atlaišanu Latvijā pagaidām nav izplatīti.

Saskaņā ar Darba likuma 101. panta 1. daļas 10. punktu, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darbiniekam darba līgumu, sakarā ar to, ka darba devējs tiek likvidēts. Šajā gadījumā svarīgi norādīt, ka darba devējs šī panta izpratnē ir juridiskā persona vai personālsabiedrība. Kā zināms, saskaņā ar Komerclikuma 77. un 118. pantiem, personālsabiedrības tiek iedalītas vēl pilnsabiedrībās un komandītsabiedrībās, un nav uzskatāmas par juridiskām personām.

Ja uzņēmums uzsāk likvidāciju, tad agri vai vēl atlaižami ir visi darbinieki. Darba likuma pārejas noteikumu 3. punkts nosaka darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darba tiesisko attiecību izbeigšanas iemesls ir uzņēmuma likvidācija. Savukārt, ja uzņēmums uzsācis likvidāciju sakarā ar dalībnieku lēmumu un nespēj darbiniekiem izmaksāt atalgojumu un atlaišanas pabalstu, likvidācijas komisijai ir pienākums iesniegt apgabaltiesā maksātnespējas pieteikumu.

Ja tiesa uzņēmumu atzinusi par maksātnespējīgu, apstiprinot administratoru, tad darbiniekam strīda gadījumā nav vis jāvēršas tiesā, bet pretenzijas jāiesniedz administratoram, jo likuma „Par uzņēmumu un uzņēmējiesabiedrību maksātnespēju” 47. pants noteic, ka „līdz ar maksātnespējas lietas ierosināšanu kreditoram ir aizliegts veikt individuālās darbības, ar kurām tiek nodarīti zaudējumi kreditoru kopuma interesēm.”

⁵⁵ Latvijas tiesu nolēmumu datu bāze. //

<https://www.lursoft.lv/appserver1?Form=NISSRCH&Token=42054241&ref=&procnum=&search=kolekt%E2%+atlai%F0ana&kumindex=&courtid=0&proctype=1&yearfrom=&monthfrom=&dayfrom=&order=freq&submit=+Mekl%E7t+>

Darba devēji bieži vien cenšas nepildīt savus likumā paredzētos pienākumus. Kā piemēru var minēt uzņēmuma reorganizācijas gadījumu, kad dibinot jaunu firmu, darba devējs palūdz darbiniekus uzrakstīt atlūgumu pēc pašu vēlēšanās, pamatojot, ka darba vietas vairs turpmāk nebūs. Darbinieki bieži neapzinās savas tiesības, domā, ka viss ir zaudēts un ka tur nav nekādu cerību, un uzraksta atlūgumu. Taču, Darba likums neuzliek darbiniekiem pienākumu rakstīt atlūgumu darba devēja likvidācijas vai reorganizācijas gadījumā. Lielākā kļūda, kas tiek pieļauta šādos gadījumos no darbinieku puses, ir atlūguma uzrakstīšana, jo darbinieka atlaišana pēc paša vēlēšanās nedod tiesības uz atlaišanas pabalsta saņemšanu.⁵⁶ Līdzīgi kā rakstot iesniegumu par atteikšanos no ikgadējā atvaļinājuma⁵⁷, arī šajā gadījumā darbiniekam, lai izdarīto vērstu par labu, neatliek citas izejas, kā vērsties tiesā ar attiecīgu prasības pieteikumu.

3. Darba tiesisko attiecību izbeigšana pārbaudes laikā, ar to saistītā problemātika

Pieņemot darbā darbinieku, darba devējam nav zināmas jaunā darbinieka darba spējas un personiskās īpašības, tādēļ Darba likuma 47. pantā ir paredzēta iespēja noteikt pārbaudes laiku, tomēr ar izņēmumu - to nedrīkst piemērot par 18 gadiem jaunākām personām. Nenoliedzami pārbaudes noteikšana darba līgumā atbilst darba devēja interesēm saņemt kvalitatīvi izpildītu darbu, turklāt šādai pārbaudei ir nozīme, konstatējot darba devēja atbildību par darbinieka nodarītiem zaudējumiem trešajām personām.

Ja darba devējs ir nolēmis noteikt pārbaudes laiku, tad pārbaudes noteikšana obligāti jānorāda darba līgumā, jo pretējā gadījumā darba līgums atzīstams par noslēgtu bez pārbaudes.

⁵⁶ Staune G. Konsultē jurists. // Rīgas balss, 01.03.2004. -

http://www.rigasbalss.lv/juse/news_archive.juse?press__nid=6170 [22.11.2008.]

⁵⁷ Kā atzīst darba tiesību speciālisti, tad darbiniekiem nekādā ziņā nevajadzētu rakstīt iesniegumus par atteikšanos no ikgadējā atvaļinājuma, kaut arī to pieprasa darba devējs. Strīda gadījumā tiesa var ņemt vērā to, ka darbinieks ir pats no atvaļinājuma atteicies, tad darbiniekam būs tiesā jāpierāda, ka viņam darba devējs licis atteikties no atvaļinājuma. Saprotais, ka kompensāciju darbinieks var prasīt arī tajos gadījumos, kad darba devējs viņu ir piespiedis atteikties no atvaļinājuma un tā vietā, piemēram, apmaksājis ceļazīmi uz ārzemēm vai sanatoriju, noformējot to kā komandējumu. Fiktīvais atvaļinājums nedod tiesības darba devējam neizmaksāt atvaļinājumu kompensāciju, izbeidzoties darba tiesiskajām attiecībām. Ir viens pozitīvs moments šajā visā - ja darbinieks tomēr tā vai cita motīva vadīts ir rakstiski atteicies no atvaļinājuma par labu darba devējam, viņš nezaudē tiesības vērsties tiesā un prasīt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu - pēc Civillikuma par visiem nostrādātajiem gadiem, pēc Darba likuma - tikai par diviem pēdējiem gadiem.

Vanags M. Strīdīgie darba tiesību jautājumi. // Mans īpašums, Nr. 9, Rīga: 2002 - 18. lpp.

Dažkārt darbinieks pēc gada, par kuru tam piešķirts atvaļinājums, nostrādā dažus mēnešus un vēl daļu no viena mēneša. Vai par šo daļu, kas ir lielāka par pusmēnesi, būtu jāpiešķir mēneša kompensācijas summas puse? Darba devējs to var darīt labprātīgi, jo likumā par šādu sankciju nekas nav teikts.

Grebenko M. Darba likums un grāmatvedība. Izdevniecība: Lietišķās informācijas dienests, Rīga: 2002-114. lpp.

Jāņem vērā, ka darba devējam nav tiesības noteikt tam pašam darbiniekam vēlreiz pārbaudes laiku, ja vien darbinieks nav pieņemts citā darbā pie tā paša darba devēja.⁵⁸

Lai uzteiktu pārbaudes laikā darba līgumu, Darba likuma 47. panta pirmā daļa, pirmkārt, darba devējam par labu dod atkāpi no vispārējiem uzteikuma noteikumiem: uzteikuma termiņš ir trīs dienas, otrkārt, darba devējam uzteikumā nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu.⁵⁹

Tomēr tas, ka likums nepieprasa norādīt uzteikuma iemeslus, nenozīmē, ka darba devējam nav pienākums sniegt darbiniekam informāciju par tiem apstākļiem, kas ir uzteikuma pamatā.⁶⁰

Ievērojot Darba likuma 16. pantu, var skaidri un nepārprotami aprēķināt termiņu par darba tiesisko attiecību sākumu un beigām, tajā skaitā arī par pārbaudes laika robežām. Darba likuma 16. panta 1. daļā norādīts, ka termiņš sākas datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šā termiņa sākumu.

Kaut arī likumā skaidri definēts termiņu tecējuma sākumu, tomēr kā liecina turpmākais, šajā jautājumā tomēr pastāv neskaidrības. Jāatzīmē vien, ka turpinājumā komentētā publikācija bijusi saistībā ar termiņiem darba tiesībās vispār, nevis konkrēti par pārbaudes laiku, tomēr, arī pārbaudes termiņa aprēķināšanai jāievēro tie paši nosacījumi.

Tā, LU Juridiskās fakultātes studente Ilona Akulova publikācijā „Jurista Vārdam” norāda, ka gadījumā, ja „puses noslēdz terminētu darba līgumu uz diviem mēnešiem, ko paraksta 20. aprīlī, un nosaka, ka darba izpilde jāuzsāk 20. maijā, tad, ja par darba izpildes termiņa sākuma momentu uzskata 20. aprīlī, faktiski darba tiesiskās attiecības (ar līguma termiņa notecējumu) izbeigsies 20. jūnijā, nevis 20. jūlijā.”⁶¹ Autore uzskata, ka minētais viedoklis nonāk pretrunā Darba likuma 16. panta noteikumiem, par ko liecina turpmāk izklāstītie argumenti.

Darba likuma 16. panta 1. daļā paredzētos nosacījumus par termiņa sākumu var sadalīt divās daļās, proti:

1. Termiņš sākas **datumā**, kas nosaka šā termiņa sākumu.
2. Termiņš sākas **notikuma iestāšanās dienā**, kas nosaka šā termiņa sākumu.

Pirmais tiek piemērots tajos gadījumos, kad datums nosaka termiņa sākumu, proti – darba attiecības tiek uzsāktas tajā dienā, kad noslēgts darba līgums. Šajā gadījumā neskaidrībām nevajadzētu rasties.

Savukārt, otrais tiek piemērots tajos gadījumos, kad datums (līguma noslēgšana) nenosaka termiņa sākumu – termiņa sākumu nosaka konkrēta notikuma iestāšanās diena. Konkrētajā piemērā termiņa sākumu nosaka darba attiecību uzsākšanas diena (līguma nosacījums). Līdz ar to, primārā

⁵⁸ Teice D. Ko atšķirīgu paredz Darba likums.// Mans īpašums, Nr.5, 2002. - 28. lpp.

⁵⁹ Krievs I. Darba devēja uzteikuma pārsūdzēšana pārbaudes laikā.// Jurista Vārds, 23.12.2003. Nr. 46 (304).

⁶⁰ „Par vienlīdzīgu attieksmi”// Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem: Rīga. – 2006, 22.lpp.

⁶¹ Akulova I. Termiņi darba tiesībās. // Jurista Vārds. 07.09.2004 Nr. 34 (339).

nozīme tiek piešķirta dienai, kurā iestājies konkrēts notikums, nevis dienai, kurā noslēgts attiecīgais līgums. Minēto argumentu pareizību apliecina arī sekojošs piemērs: ja darba līgums noslēgts uz 2 mēnešiem 20. aprīlī, bet darbs divu mēnešu laikā vispār netiek uzsākts, tad piemērojot autores I. Arhipovas piemēru, darba tiesiskās attiecības termiņam notekot būs beigušās, kaut faktiski nebūs pat sākušās (?!).

Darba likumā jautājuma par pārbaudes laiku, regulēšanai tiek atvēlēta vesela nodaļa, taču acīmredzot, tas viedokļu atšķirību nemazina. Kā liecina turpmāk veiktie pētījumi, Darba likuma 47. pants ir viena no strīdīgākajām Darba likuma normām, ar kuru praksē nākas saskarties praktiski jebkuram darbiniekam, tāpēc šim jautājumam ir jāpievērš jo īpaša uzmanība. Ievērojot šī jautājuma nozīmību, šajā nodaļā autore centīsies analizēt problēmas un izteikt virkni priekšlikumu saistībā ar darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā, lai vismaz teorētiski rastos skaidrība par šo problēmu iespējamo risinājumu. Tātad, galvenās problēmas saistībā ar darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā ir sekojošas:

- pirmkārt, ka Darba likums darba devējam neparedz pienākumu rakstiski motivēt uzteikuma iemeslu atlaižot darbinieku pārbaudes laikā,
- otrkārt, Darba likuma nosacījumi par trīs dienu termiņu pirms darba līguma uzteikuma,
- treškārt, Darba likums tieši neparedz darbinieka tiesības, apstrīdot tiesā darba devēja uzteikumu pārbaudes laikā, prasīt atjaunošanu darbā.

Tātad, vispirms jāatzīmē, ka Darba likuma 47. pants nosaka, ka „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. Ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies un darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš pārbaudi ir izturējis.”

Darba likuma nosacījumu, paredzot darba devējam tiesības nemotivēt uzteikuma iemeslu pārbaudes laikā, autore uzskata par ļoti diskutējamu jautājumu, kas rada nevienlīdzīgu stāvokli starp darba devēju un darbinieku. Turklāt - šādi tiek pavērtas brīvas iespējas darba devējam nepamatoti atbrīvoties no nevēlamiem darbiniekiem un pārkāpt viņu tiesības.

Lieki piebilst, ka strādāt uz pārbaudē pieņemto darbinieku rēķina bieži vien ir ekonomiski izdevīgāk, un viennozīmīgi ir skaidrs, ka šī norma “labās prakses”⁶² piemērus nevairo, bet gan radīs tieši pretēju efektu.

⁶² Valsts darba inspekcijas 2004. gada darbības programma, Apstiprināts ar VDI direktora 2003.gada 11. decembra rīkojumu Nr. 70 – r.

Darba likums neuzliek darba devējam pienākumu pamatot savu atlaišanas iemeslu pārbaudes laikā - šo likuma normu darba devējs parasti atceras un izmanto. Par to, ka ne visi darba devēji šīs likuma dotās tiesības (proti, tiesības nenorādīt uzteikuma iemeslu) izmanto godprātīgi, un dažkārt uzteikuma īstena pamatojums nav saistīts ar darbinieka lietišķajām spējām,⁶³ liecina arī prakse.

Piemēram, noslēdzot darba līgumu, tiek noteikta pārbaude uz trim mēnešiem un tiek apsolīts pēc pārbaudes paaugstināt darba algu. Darbinieks, protams, cenšas strādāt pēc iespējas labāk, lai sagaidītu lielāku atlīdzību. Taču pārbaudes pēdējā dienā darba devējs līgumu uzsaka, iemeslus nepaskaidrojot. Pēc pāris dienām darba devējs noslēdz darba līgumu jau ar citu darbinieku, minot tos pašus solījumus par algas paaugstināšanu pēc pārbaudes. Tādējādi darba devējs izmanto darbaspēku par zemāku samaksu, zinot, ka darbinieki bezdarba apstākļos būs spiesti šādiem noteikumiem piekrist.⁶⁴

Arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības juriskonsults Ivo Krievs uzskata, ka daudzi darba devēji pārbaudes laiku izmanto, lai izvairītos no darba samaksas paaugstināšanas. Ne mazāk neparasta šķiet arī situācija, kad darba devējs ātrāk kā pēc pārbaudes laika beigām rakstisku darba līgumu nemaz nesola noslēgt, kaut arī Darba likums viņam šādu pienākumu tieši uzliek jau sākotnēji. Šādos gadījumos darba devēji acīmredzot uzskata, ka vienu likuma normu var izmantot, citu - piemērot tikai *pēc vajadzības*.

Lēmumu par darba uzteikšanu pārbaudes laikā darba devējs var pieņemt jebkurā laikā – kaut vai pēc darbinieka nostrādātās pirmās darba dienas. Beidzoties pārbaudes termiņam, abiem līdžējiem likums neuzliek par pienākumu sastādīt jebkādu aktu par to, ka darbinieks pārbaudes laiku ir izturējis.⁶⁵ Savukārt, ja darba devējs darba tiesiskās attiecības turpināt nevēlas un ir to nepārprotami darījis zināmu, tad vairs nav nozīmes tam, vai pēc darba līguma termiņa notecējuma darbinieks veic kādus pienākumus, vai nē.

Tātad, darba devējam ir jāņem vērā, ja viņš darbinieku pēc darba līguma termiņa beigām nav atlaidis un nākošajā dienā pielaiž pie darba, darbinieks automātiski uzskatāms par pieņemtu pastāvīgā darbā uz nenoteiktu laiku.⁶⁶ Šajā sakarā būtiski ir izprast šo likumdevēja noteikto atšķirību un tiesisko regulējumu gan darbiniekam, gan darba devējam.

Saistībā ar likumdevēja noteiktajām tiesībām trīs dienas pirms termiņa paziņot par savu lēmumu, pastāv dažādi viedokļi un neskaidrības. Tā, Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrības

⁶³ Skultāne I. Darba devēja uteikums pārbaudes laikā. // Jurista Vārds, 10.08.2004. Nr. 30 (335)

⁶⁴ Turpat.

⁶⁵ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 2 grāmata C daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2003. - 81. lpp.

⁶⁶ Vanags M. Strīdīgie darba tiesību jautājumi. // Mans īpašums, Nr. 9, Rīga: 2002 - 18. lpp.

juriskonsults Ivo Krievs pauž viedokli, ka pārbaudes būtība ir noskaidrot, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai ⁶⁷, tādēļ likuma prasības saīsināt pārbaudes laiku par trim dienām var radīt pretrunas. Tādēļ, diskutējams ir jautājums, vai šis likumā iekļautais nosacījums (par trijām dienām saīsināt pārbaudes laiku) pats par sevi nav pretrunā pārbaudes laika mērķim un jēgai. Pēc autores domām, teorētiski šāds viedoklis šķiet pareizs.

Tomēr, bez ievēribas nedrīkst atstāt šī jautājuma otro pusi, proti: darba devēja tiesības pašam pieņemt lēmumu par to, kāds darbinieks pie viņa strādās. Šajā sakarā autore izsaka atbalstu juridiskajā literatūrā izteiktajam viedoklim, ka tikai gadījumā, ja darba devējs godprātīgi izmanto pārbaudes laiku un objektīvi novērtē darbinieka atbilstību, nevar būt iebildumu pret darba devēja tiesībām pašam izlemt par darba tiesisko attiecību turpināšanu vai izbeigšanu pārbaudes laikā. ⁶⁸

Taču, kā praktiski varētu notikt šādu gadījumu (kad darba devējs godprātīgi izmanto šīs tiesības) izšķiršana no gadījumiem, kad darba devējs negodprātīgi izmanto šīs tiesības savu interešu realizācijai? Uz šo jautājumu atbildi sniegt acīmredzot nav iespējams. Tomēr, pēc autores domām, zināmā mērā šo problēmu varētu atrisināt grozījumi Darba likumā, kas paredzētu **darba devēja pienākumu rakstiski motivēt uzteikuma iemeslus arī pārbaudes laikā**, izņemot tos gadījumus, kad darbinieks un darba devējs rakstiski ir vienojušies, ka motivācija nav nepieciešama. Pēc autores domām, tādējādi tiktu samazinātas situācijas, kad darbinieki apstrīd katru darba devēja rīcību pārbaudes laikā, tādējādi radot nevienlīdzību starp darbiniekiem un darba devējiem, un pārslogojot tiesu darbu. Autores piedāvātajā variantā darbiniekam vairs nebūtu pamats uzskatīt, ka darba devējs uzteikumu nepamato tādēļ, ka likums viņam šādu pienākumu neuzliek, bet gan tādēļ, ka ir citu slēptu motīvu vadīts.

Ievērojot pašreizējos Darba likuma noteikumus, darba devējs ir tiesīgs darbiniekam pat mutiski nepaskaidrot par uzteikuma iemesliem, pateikt vien to, ka *rīt uz darbu var nenākt*. Autore uzskata, ka šāda situācija nav pieļaujama, jo darbiniekam netiek dota nekāda iespēja pārliecināties par šāda uzteikuma motivāciju un to apšaubīt, jo nav zināms iemesls. Autoresprāt, šāda situācija nav pieļaujama, kad darbinieks tikai vērsoties tiesā var uzzināt, kādi bijuši darba devēja uzteikuma iemesli.

Autores piedāvātajā variantā, saņēmis rakstisku un motivētu dara līguma uzteikumu, darbinieks varēs izvērtēt tā pamatotību, un nepieciešamības gadījumā vispirms vērsties pie darba devēja noskaidrot neskaidros apstākļus, bet, ja situācija netiek noskaidrota, darbinieks var vērsties tiesā un aizstāvētu viņaprāt aizskartās intereses, un, iespējams saņemt attiecīgu kompensāciju par piespiedu kavēto darbu. Protams, arī pašreizējā Darba likuma redakcija šādā gadījumā neliedz

⁶⁷ Krievs I. Darba devēja uzteikuma pārsūdzēšana pārbaudes laikā. // Jurista Vārds, 23.12.2003. Nr. 46/47 (304/305)

⁶⁸ Skultāne I. Darba devēja uteikums pārbaudes laikā. // Jurista Vārds, 10.08.2004., Nr. 30 (335)

darbiniekam griezties tiesā, tomēr, autores mērķis šajā sakarā ir rast situācijas ātrāku risinājumu ārpus tiesas kārtībā, kā arī nepieļaut darbinieku interešu pārkāpumus. Neizprotams autori šķiet likumdevēja nodoms, ieviešot tik strīdīgu un diskutējamu normu Darba likumā.

Darba likuma komentāru autors I. Gailums pauž viedokli, ka sakarā ar likumā nenoteikto pienākumu darba devējam pārbaudes laikā motivēt uzteikuma iemeslus, tad arī strīdus gadījumā šādu motivāciju nevar prasīt arī tiesa.⁶⁹ Šajā sakarā autore nepiekrīt iepriekš izteiktajam viedoklim, jo uzskata, ka motivēta paskaidrojuma iesniegšana tiesā ir saistāma ar pierādījumiem prasības atspēkošanai, kurus vērtējot, tiesa arī pieņems nolēmumu lietā. Tādējādi, tiesā darba devējam būs ne vien tiesības, bet arī pienākums motivēt uzteikuma iemeslus, lai pierādītu, ka darbinieka atlaišana notikusi saskaņā ar Darba likumā noteikto kārtību.

Tātad, rezumējot iepriekš teikto, Darba likuma 47. pantā būtu nepieciešams paredzēt tādu risinājuma variantu, kas mazinātu savstarpēji nevienlīdzīgo stāvokli starp darbinieku un darba devēju, pavēršot situācijas iespējamo risinājumu tā, lai darbiniekam nebūtu pamats justies apkrāptam. Ņemot vērā to, ka Darba likuma 47. pantā vispār nav skaidri definēti iemesli, kādēļ darba līgums pārbaudes laikā varētu tikt uzteikts (DL 46. panta 1. daļā ietverts vispārīgs formulējums – “noskaidrot, vai darbinieks atbilst uzticētā darba veikšanai”), šim nolūkam autore noskaidros, kādi vispār darba līguma uzteikuma iemesli darbinieka atlaišanai pārbaudes laikā vispār varētu būt. Ievērojot pārbaudes laika noteikšanas mērķi, proti, darbinieka profesionālo spēju pārbaude (DL 46. pants), tad kā pirmo un galveno uzteikuma iemeslu var minēt:

- 1) darbinieka profesionālās spēju nepietiekamība vai trūkums.

Nākošie jau ir saistīti ar darbinieka uzvedību pārbaudes laikā, proti:

- 2) pieļautie darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumi.

Darba devējam, balstot uzteikumu uz kādiem no šiem (vai arī citiem) iemesliem, autore uzskata, ka strīdīgās situācijas ar uzteikumiem pārbaudes laikā radīsies daudz retāk. Tā piemēram, ja darbinieks nostrādājis 3 mēnešus (vai pat ātrāk) pie darba devēja atzīst, ka viņa profesionālās spējas tomēr nav pietiekamas, lai turpinātu aizsākto darbu pie darba devēja, tad likumā būtu nepieciešams ietvert nosacījumu, ka tikai ar darbinieka rakstveida piekrišanu darba devējs varētu nenorādīt šāda uzteikuma iemeslu. Pušu savstarpējo sapratni šajā jautājumā (uzteikuma gadījumā) varētu apliecināt arī savstarpēji sastādītais un parakstītais akts par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

⁶⁹ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 2 grāmata C daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2003. - 82. lpp.

Savukārt, ja uzteikuma pamatā bijuši konkrēti darba iekšējās kārtības vai darba līguma noteikumu pārkāpumi, kurus, autore pieņem - darbinieks neatzīs vai atzīs tikai daļēji, tad darba devējam ar likumu būtu jāuzliek pienākums motivēt uzteikuma iemeslus, norādot, kādus tieši darba līguma vai darba kārtības pārkāpumus darbinieks pieļāvis.

Pie tam, būtu nepieciešams nošķirt darbinieka profesionālo spēju trūkumu no darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumiem (uzvedības), jo pirmajā gadījumā, kā jau minēts – darbinieks pats var atzīt, ka profesionālās spējas viņam ir nepietiekamas, kas var ievērojami apgrūtināt vai pat padarīt neiespējamu viņa turpmāko darbību pie konkrētā darba devēja, bet otrajā gadījumā – darbinieks visdrīzāk apšaubīs darba līguma vai darba iekšējās kārtības noteikumu pārkāpumu izšķirošo nozīmi, lai par to varētu piemērot visbargāko soda mēru, proti, atlaišanu no darba.

Balstoties uz visiem iepriekš minētajiem argumentiem, Darba likuma 47. pants būtu jāpapildina un pēc autores domām, būtu jāizsaka sekojošā redakcijā:

(1) Pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, ja darba līguma uzteikums pārbaudes laikā izdarīts sakarā ar darbinieka profesionālo spēju nepietiekamību vai trūkumu, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu, ja saņemta darbinieka rakstveida piekrišana vai sastādīts atbilstošs akts par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

(2) Šā panta pirmās daļas noteikumi nav piemērojami, ja darba līguma uzteikums pārbaudes laikā izdarīts sakarā ar darbinieka profesionālo spēju nepietiekamību vai trūkumu, vai sakarā ar pieļautajiem darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumiem, un darbinieks tam nepiekrīt. Strīda gadījumā darba devēja atteikums motivēt atlaišanas iemeslu tulkojams par labu darbiniekam.

(3) Šā panta pirmajā daļā noteiktais uzteikuma termiņš var tikt pagarināts par trim dienām, ja darba devējam trīs dienas pirms pārbaudes laika beigām rodas šaubas par darbinieka profesionālajām spējām vai uzvedību.

(4) Ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies un darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš pārbaudi ir izturējis.”

Autores piedāvātajā Darba likuma 47. panta redakcijas 2. daļā, tāpat kā 1. daļā paredzēts darbinieka profesionālo spēju trūkums. Šādu atrunu autore pamato ar to, ka nevar gūt viennozīmīgu pārliecību par to, ka darbinieks vienmēr piekritīs darba devēja uzteikuma motīviem par profesionālo spēju trūkumu, kas bijuši par pamatu darba līguma uzteikumam.

Komentējot piedāvātā Darba likuma 47. panta 2. daļas pēdējo teikumu, jāpaskaidro, ka ar šādu normu darba devējam netieši tiktu uzlikts pienākums jebkurā gadījumā noskaidrot radušos situāciju un attiecības ar atlaisto darbinieku mierīgā ceļā, bez tiesas starpniecības. Piemēram, ja darbinieks darba uzteikumu uzskata par netaisnīgu (pamatoti vai nepamatoti), strīdus gadījumā darba devējam tomēr būtu jāsniedz motivēts darba līguma uzteikuma pamatojums, pretējā gadījumā varētu izraisīt darbinieka vai citos gadījumos arī tiesas aizdomas par negodīgu rīcību.

Komentējot izteiktā priekšlikuma 3. daļu, pēc autores domām, šādi grozījumi būtu darba devēju interesēs, gadījumos, kad darbinieks, kurš visu pārbaudes laiku strādājis apmierinoši, īsu brīdi pirms pārbaudes termiņa beigām, rada šaubas par atbilstību pašreizējam amatam, tāpēc izņēmuma gadījumā ar likumu vajadzētu piešķirt tiesības darba devējam pagarināt pārbaudes laiku par trim dienām.

Saistībā ar darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā, Darba likumā pastāv vēl arī cita nopietna problēma un viedokļu nesakrītība. Runa ir par to, vai darbinieks ir tiesīgs, apstrīdot tiesā darba devēja uzteikumu pārbaudes laikā, prasīt atjaunošanu darbā. Pašreiz juridiskajā literatūrā ir divējāds viedoklis par to, vai darbinieks ir tiesīgs, apstrīdot tiesā darba devēja uzteikumu pārbaudes laikā, prasīt atjaunošanu darbā.

Vispirms jāatzīmē, ka tiesības celt prasību par atjaunošanu darbā ir personiska tiepība, un pēc vispārīgā principa šādu prasību var celt tikai pats darbinieks, kuram darba devējs uzteicis darba līgumu vai kuru pēdējais atlaidis no darba uz cita pamata.⁷⁰

Tā, Darba likuma izstrādāšanas darba grupas vadītāja D. Teice skaidro, ka Darba likums neparedz darbiniekam tiesības celt prasību tiesā par atjaunošanu darbā, ja darba līgums izbeigts pārbaudes laikā. Šāds viedoklis tiek pamatots ar Darba likuma atšķirīgo regulējumu salīdzinājumā ar Darba likuma kodeksu.⁷¹ Darba likums šādas darbinieka tiesības neparedz, izņemot gadījumus, kad darbinieks uzskata, ka pārkāptas atšķirīgas attieksmes aizliegums – darbinieks ir diskriminēts.⁷²

Arī zvērināts advokāts E. Kalniņš uzskata, ka darbiniekam šādas tiesības Darba likums neparedz, jo saskaņā ar „Konvencijas par darba attiecību izbeigšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 2. panta 2. daļu b. punktu, kurā noteikts, ka dalībvalstis no visu vai atsevišķu minētās konvencijas noteikumu piemērošanas jomas var izslēgt strādājošos, kuriem noteikts pārbaudes laiks, Latvija ir izmantojusi šādas tiesības. Līdz ar to, darbiniekam, kurš atlaists saskaņā ar Darba likuma 46. - 48. p. **nav tiesības celt prasību tiesā par atjaunošanu darbā.** Pat tad, ja, uzteicot darba līgumu

⁷⁰ Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā.// Jurista Vārds, 30.03.2004 Nr. 12 (317)

⁷¹ Skultāne I. Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā. // Jurista Vārds, 10.08.2004., Nr. 30 (335)

⁷² Teice D. Darba likums un komentāri.- Rīga: Izd. TIC, 2002.- 20. lpp.

pārbaudes laikā, ticis pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, darbinieks ir tiesīgs celt prasību tiesā vienīgi par atbilstošas atlīdzības piedziņu no darba devēja.”⁷³

Taču, pievienojoties AT Senāta Administratīvo lietu departamenta senatores Ilzes Skultānes viedoklim, D. Teices un E. Kalniņa viedokļiem nevar nepiekrīst. Pēc autores domām, pirmais un galvenais princips, kas liecina par tā nepareizību ir tas, ka pārbaudes termiņā uz darbiniekiem pilnībā attiecas darba likumdošana, un pienākumos viņi ir vienlīdzīgi ar darbiniekiem, kuri pieņemti darbā bez pārbaudes termiņa vai arī to jau izturējuši. Pretējā gadījumā ir pamats uzskatīt, ka tādējādi tiek radīta jauna, pilnīgi pretēja izpratne par vienlīdzību darba tiesībās.

Bez tam, darba tiesības ir pieskaitāmas privāto tiesību nozarei, neraugoties uz atsevišķu publisko tiesību iezīmēm, tāpēc šajās tiesiskajās attiecībās piemērojams privāto tiesību princips, proti – ir atļauts viss tas, kas nav aizliegts ar likumu, nevis publisko tiesību princips - ka ir atļauts tas, kas noteikts likumā.⁷⁴ Ņemot vērā to, ka nevienā Darba likuma pantā nav ietverts aizliegums darbiniekam vērsties tiesā ar prasību, apstrīdot darba devēja uzteikumu pārbaudes laikā, uzskatāms, ka darbiniekam, saņemot uzteikumu pārbaudes laikā, ir Darba likuma 122. pantā garantētās tiesības apstrīdēt tiesā darba devēja uzteikumu⁷⁵ un prasīt atjaunošanu darbā.

Arī saskaņā ar citiem normatīvajiem aktiem, darbiniekiem šādas tiesības Darba likumā darbiniekam nevar tikt liegtas. Tā, LR Satversmes 92. pants nosaka, ka ikviens var aizstāvēt savas tiesības un likumiskās intereses taisnīgā tiesā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.⁷⁶ Tātad, Satversmes 91. panta otrais teikums - "cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas" nevis ierobežo, bet papildina pirmo teikumu.⁷⁷

Arī Starptautiskās Darba organizācijas „Konvencija par darba attiecību izbeigšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 8. pants paredz strādājošajam, kurš uzskata, ka viņš atlaists nepamatoti, ir tiesības šādu lēmumu pārsūdzēt tiesā.⁷⁸ Bez tam, arī Latvijai saistošās Starptautiskās Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 6. pants nosaka, ka ikvienam ir tiesības uz taisnīgu tiesu.⁷⁹

Jāsaka gan, ka šīs tiesības nav absolūtas, un noteiktos gadījumos tās var arī ierobežot, taču kā jebkuram cilvēktiesību ierobežojumam, tam jāatbilst vairākām prasībām:

⁷³ Kalniņš E. Prasība par atjanošanu darbā. // Jurista Vārds, 06.04.2004 Nr. 13 (318)

⁷⁴ Skultāne I. Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā. // Jurista Vārds, 10.08.2004., Nr. 30 (335)

⁷⁵ Skultāne I. Darba devēja uteikums pārbaudes laikā. // Jurista Vārds, 10.08.2004., Nr. 30 (335)

⁷⁶ LR Satversme. Pieņemta Satversmes Sapulcē 22.02.1922., stājies spēkā 07.11.1922.; ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2004. gada 7. oktobrim. // Latvijas Vēstnesis, 01.07.1993., Nr. 43.

⁷⁷ Dupate K. Vai Darba likums atbilst Eiropas Savienības tiesībām.// Jurista Vārds. 21.09.2004. Nr.36 (341).

⁷⁸ Konvencija par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas.// Starptautiska konvencija. Pieņemta 22.06.1882., stājies spēkā 25.08.1995., Latvijas Vēstnesī nav publicēts. C:\Documents and Settings\Linters\Local Settings\Temp\NaisView\ns49.htm

⁷⁹ Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. // Starptautiska konvencija.// Starptautiska konvencija. Pieņemta 04.11.1950., stājies spēkā 27.06.1997., Latvijas Vēstnesis 13.06.1997., Nr. 143.

- 1) ierobežojumam jābūt noteiktam ar likumu,
- 2) tam jāatbilst leģitīmam mērķim, kuru valsts vēlas sasniegt, nosakot to ierobežojumu,
- 3) ierobežojums atbilst samērīguma principam.⁸⁰

Līdz ar to, kaut arī Darba likumā nav tieši paredzētas šādas darbinieka tiesības, ievērojot iepriekš minētās normatīvo aktu normas, tajā skaitā arī Darba likuma normas par vienlīdzību darbinieku vidū, autore nonākusi pie secinājuma, ka acīmredzot šādas **tiesības vērsties tiesā un prasīt atjaunošanu darbā darbiniekam tomēr ir**, un šāda rīcība nevarēs tikt tulkota kā Darba likuma normu pārkāpums. Autore uzskata, ka gadījumā, ja likumdevējs šādas darbinieka tiesības būtu vēlējies ierobežot, tad tik būtisks nosacījums Darba likumā būtu skaidri un gaiši norādīts, bet tajā pat laikā šāda nosacījuma esamība būtu pretrunā nevien Darba likuma normām un Satversmē garantētajām cilvēka pamattiesībām, bet arī pretrunā minētajām starptautisko tiesību normām.

⁸⁰ Skultāne I. Darba devēja uteikums pārbaudes laikā. // Jurista Vārds, 10.08.2004., Nr. 30 (335)

4. Darba devēja uzteikums saskaņā ar Darba likuma 98. pantu, ar to saistītā problemātika

Ļoti daudz strīdīgu jautājumu un problēmu var rasties attiecībā par darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Darba likuma 98. panta 1. daļa nosaka, ka „darba devējam ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekrītīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Šāds uzteikums ir pieļaujams, ja tas pamatots ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai arī ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.”

Tātad, lai darba devējam būtu iemesls uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 98. pantu, vispirms jāiestājas kādam no šiem iemesliem, un tikai gadījumā, ja pēc to iestāšanās darba attiecības nevar turpināt, darbiniekam tiek piedāvāti attiecīgi grozījumi darba līgumā, un, ja puses nevar par tiem vienoties, darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu.

Kā norāda Valsts Darba inspekcijas vecākas inspektors M. Vanags, vienpusējs darba devēja paziņojums par darba līguma nosacījumu grozīšanu ir likumpamatots vienīgi tādā gadījumā, ja tas attiecināms uz tādu būtisku darba līguma nosacījumu kā darba samaksas sistēmas un apmēra, atvieglojumu un darba režīma grozīšanu, nepilna darba laika un profesiju apvienošanas noteikšanu vai atcelšanu. Visos pārējos gadījumos darba līguma nosacījumu grozīšana ir atkarīga no pušu vienošanās un no tās izrietošajām sekām. Turklāt šajā gadījumā Darba likums neparedz darbiniekam izmaksāt pat atlaišanas pabalstu, jo pabalsts izmaksājams tikai tad, ja darbinieks atlaists pēc 101. panta nosacījumiem, 98. pants nav pieminēts.⁸¹

Vadoties no minētās likuma normas, uzteikuma iemeslus var sadalīt trijās grupās, proti:

- darbinieka uzvedība;
- darbinieka spējas;
- saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai citi pasākumu veikšana;

Likumā ietvertais saiklis „vai” liecina par to, ka darba līguma uzteikumam nebūt nav nepieciešama vienlaikus divu šo iemeslu iestāšanās, proti: uzteikuma pamatā var būt jebkurš no tiem. Tātad, darba līguma uzteikumam pietiks jau ar to, ka darba devējs būs nolēmis veikt kādus saimnieciskus pasākumus uzņēmumā, un nebūs vairs nekādas nozīmes nedz darbinieka uzvedībai, nedz viņa profesionālajām spējām. Ar šīs normas palīdzību darba devējam tiek dota liela rīcības

⁸¹ Vanags M. Ir apstiprināti sezonas darbi. // Mans īpašums, Nr. 7, Rīga: 2002 – 26. lpp.

brīvība, un godprātīgam darbiniekam pierādīt darba devēja rīcības nepamatotību varētu būt ļoti grūti.

Arī Valsts Darba inspekcijas galvenais valsts inspektors M. Vanags norāda, ka Darba likuma 98. pantā paredzētās darba devēja tiesības noteikti radīs strīdus, jo darba devējs vienmēr izdomās kādu saimniecisku pasākumu, kas nebūs labvēlīgs darba ņēmējam.⁸²

Darba likuma 98.pantā ietvertais regulējums attiecināms uz gadījumiem, kas saistīti ar darba devēja piedāvātiem grozījumiem darba līgumā. Līdzšinējais regulējums paredzēja, ka, ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā par to brīdinot, darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu ar sekojošu nosacījumu - darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekritīs tās turpināt saskaņā ar darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Papildus likumā bija norādīts, ka šāds uzteikums ir pieļaujams tika tādā gadījumā, ja tas pamatots ar paša darbinieka uzvedību vai spējām, kā arī ja tas saistīts ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Jāatzīmē, ka minētais regulējums tomēr netika iztulkots viennozīmīgi un praksē bieži ir sastopamas situācijas, kad attiecīgā likuma regulējuma piemērošanā bija vērojamas atšķirīgas pieejas. Vieni uzskatīja, ka darba līguma izbeigšana iespējama tikai saskaņā ar Darba likuma 101.panta 1.daļā norādītajiem pamatiem, kamēr citi Darba likuma 98.panta 1.daļu atzina par patstāvīgu darba līguma izbeigšanas pamatu.⁸³

Par Darba likuma 98. panta piemērošanas kārtību juridiskajā literatūrā ir sastopami arī dažādi citi viedokļi. Tā piemēram, zvērināts advokāts E. Kalniņš norāda, ka saskaņā ar Darba likuma 98. panta pirmo daļu, darbinieka atteikšanās turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem pati par sevi nav pamats izbeigt darba tiesiskās attiecības, jo šī norma ir nesaraucjami saistīta ar DL 101.pantā regulēto darba devēja uzteikumu. Tādējādi DL 98. pantā ir regulēta vienīgi kārtība, kādā darba devējs, pamatojoties uz DL 101. panta noteikumiem, var uzteikt darba līgumu, vienlaikus piedāvājot darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītiem darba līguma noteikumiem.⁸⁴ Tā, 2004. gada 15. septembrī LR Augstākās tiesas Senātā izskatīta lieta Nr. SKC-377, kurā izskatīta SIA "EVOR.M" kasācijas sūdzība par Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2004. gada 24. marta

⁸² Vanags M. Ir apstiprināti sezonas darbi. // Mans ģipšums, Nr. 7, Rīga: 2002 – 26. lpp.

⁸³ Raksts "Darba līguma uzteikums darba devēja piedāvāto grozījumu dēļ" resurss internetā http://209.85.129.132/search?q=cache:NSpm1-Bu_DgJ:www.mansdarbs.lv/index2.php%3Fk%3D4%26show_me%3Dread%26id%3D54%26zoom%3D33+darba+likuma+98.+pant&cd=8&hl=lv&ct=clnk&gl=lv [aplūkots 17.04.2009.]

⁸⁴ Kalniņš E. Par jaunā Darba likuma spēkā stāšanos.// Jurista Vārds, 02.07.2002. Nr. 13 (246)

spriedumu. Prasītājs A. Oļeiņiks vērsies tiesā ar lūgumu atzīt uzteikuma iemeslu par nelikumīgu, atjaunot darbā un piedzīt piespiedu darba kavējuma samaksu. Apelācijas instances tiesa apmierinājusi prasītāja prasījumu pamatotību, norādot, ka darba uzteikums A. Oļeiņikam ir nepamatots un nelikumīgs, jo prasītāja atteikšanās no piedāvātajām izmaiņām darba līguma noteikumos, pēc tiesas ieskata, nevarēja būt pamats darba līguma uzteikšanai, nenorādot Darba likuma 101. pantā paredzētos iemeslus. Tomēr, pēc atbildētāja iesniegtās kasācijas sūdzības, LR AT Senāts nonācis pie cita secinājuma, un proti: Darba likuma 98. pants nav piemērojams kopsakarā ar Darba likuma 101. pantu, jo katrs no tiem regulē atšķirīgas tiesiskās attiecības, kas veidojas starp darba devēju un darbinieku, līdz ar to, katrs no tiem ir patstāvīgi piemērojama Darba likuma norma. Pilns sprieduma teksts atrodams maģistra darba 5. pielikumā.

Darba likuma izstrādāšanas grupas vadītāja D. Teice uzskata, ka Darba likuma 98. pantā paredzētais iemesls var būt darba devēja uzteikuma pamatā. Arī Juridiskās koledžas pasniedzēja Mag.iur. A. Malnača atzīst, ka Darba likuma 98. pants, izmantojot gramatisko interpretācijas metodi, uzskatāms par pastāvīgi pielietojamu darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu. Lai izvairītos no atšķirīgiem tulkojumiem, kas rodas, piemērojot sistēmisko interpretācijas metodi, Mag.iur. A. Malnača uzskata, ka Darba likuma 101. panta 1. daļa būtu jāpapildina ar 11. punktu, kurā būtu norādīts Darba likuma 98. pantā minētais uzteikuma iemesls – ja darba ņēmējs atsakās no darba devēja piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā.⁸⁵ Bez tam, izteikts arī priekšlikums Darba likumā paredzēt arī atlaišanas pabalstu izmaksu darbiniekiem šādos gadījumos.

Kā jau minēts, Darba likuma 98. pantā darba devēja uzteikums var tikt pamatots ar darbinieka uzvedību, viņa spējām, vai sakarā ar saimniecisku u.c. pasākumu veikšanu uzņēmumā. Autore uzskata, ka nepieciešamībai grozīt darba līguma noteikumus nevajadzētu būt saistītai ar darbinieka uzvedību vai viņa spēju trūkumu, jo Darba likuma nostādnes šajos jautājumos ir pavisam citas. Tātad, izšķirsim darbinieka uzvedību un spējas.

Attiecībā par darbinieka uzvedību - ja darbinieka uzvedība nav bijusi atbilstoša, bet tomēr ne tik būtiska, lai par to uzteiktu darba līgumu, tad darba devējs var sodīt darbinieku, piemērojot kādu no Darba likuma 90. pantā paredzētajiem disciplinārsodiem. Savukārt, ja darbinieka uzvedība bijusi būtisks darba kārtības noteikumu vai darba līguma pārkāpums, tad darba devējs var piemērot kādu no Darba likuma 101. panta 1. daļas 1-5. punktiem. Tādējādi, autorei nav izprotams, kādi līguma grozījumi Darba likuma 98. panta izpratnē šādos gadījumos darbiniekam varētu tikt piedāvāti, kāds būtu to mērķis – nepieļaut neatļautās uzvedības atkārošanos, sodīt darbinieku

⁸⁵ Malnača A. Darba likuma 98. panta interpretācijas problēmas.// Aktuālās tiesību problēmas Eiropas integrācijas kontekstā. Juridiskā koledža, Rīga: 2004 – 48. lpp.

pazeminot amatā vai kas cits? Ievērojot iepriekš teikto, lai kāda izrādītos darbinieka uzvedība vai spējas, šāds regulējums nekādā ziņā nav atbalstāms.

Arī atsaukties uz darbinieka spēju trūkumu Darba likuma 98. pantā nebūt nav nepieciešams, jo Darba likuma 101. panta 1. daļas 6. punkts jau paredz darba devēja tiesības atbrīvot darbinieku sakarā ar viņa profesionālo spēju trūkumu. Bet, ja darbinieka profesionālās spējas ir samazinājušās, tad saskaņā ar 101. panta 4. daļu ar darbinieka piekrišanu darba devējam pirms atlaišanas ir pienākums piedāvāt citu darbu tajā pašā vai citā uzņēmumā. Pēdējā gadījumā, pats par sevi saprotams, darba līgumā grozījumi (vai pat slēgts jauns darba līgums) tiktu veikti.

Ievērojot iepriekš minēto, autoresprāt, absolūti pamatots un pieņemams ir Juridiskās koledžas pasniedzējas Mag.iur. A. Malnačas viedoklis, ka Darba likuma 98. panta 1. daļas nosacījumi ir ietverami Darba likuma 101. panta 1. daļā kā 11. punkts. Šajā sakarā Autore piedāvā sekojošus grozījumus un papildinājumus Darba likuma 101. pantā. Tātad, Darba likuma 101. panta 1. daļu papildināt ar 11. punktu sekojošā redakcijā:

„Darbinieks nepiekrīt darba devēja piedāvājumiem darba līguma grozījumiem.”

Attiecīgi papildinājumi izdarāmi arī Darba likuma 101. panta 4. daļā, izsakot tos sekojošā redakcijā:

„Uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas 6., 7., 8. 9., 10. vai 11. punktā minēto iemeslu dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tajā pašā vai citā uzņēmumā.”

Pamatojoties uz iepriekš izteiktajiem argumentiem par darbinieka uzvedību un spēju trūkumu, Darba likuma 101. panta 1. daļu nepieciešams papildināt ar 6. daļu (pašreizējo 6. daļu attiecīgi izsakot par 7. daļu) sekojošā redakcijā:

„Uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas 11. punktā pieļaujams tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku pasākumu veikšanu uzņēmumā.”

Ņemot vērā bakalaura darba 2. nodaļā autores nosodīto termina “līdzīgi pasākumi” lietošanu Darba likumā, arī šajos likuma grozījumos netiek piedāvāts šī termina lietojums, apzinoties, ka tādējādi zināmā mērā netiek ievērots likumā ietvertais rakstības stils.

Saistībā ar iepriekš ieteiktajiem grozījumiem, Darba likumā nepieciešams veikt arī citus grozījumus, un proti:

- 1) DL 78. panta 1. daļas 3. punkta beigu daļu papildināt un izteikt sekojošā redakcijā:
“{...}pamatojoties uz šā likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 9., 10. vai 11.punktu{...}.”

- 2) DL 103. panta 1. daļas 3. punktu papildināt un izteikt sekojošā redakcijā: {...} viens mēnesis — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos.
- 3) DL 111. panta ievaddaļu papildināt un izteikt sekojošā redakcijā: “Ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz šā likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktu {...}.”
- 4) DL 112. panta ievaddaļu papildināt un izteikt sekojošā redakcijā: “Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 100.panta piektajā daļā un 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šādā apmērā {...}.”
- 5) DL Pārejas noteikumu 3. punkta ievaddaļu papildināt un izteikt sekojošā redakcijā: “Ja darba līgums uzteikts šā likuma 100.panta piektajā daļā, 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos {...}.”

Savukārt, runājot par Darba likuma 98. pantu, pirmkārt, būtu nepieciešams tam piešķirt citu virsrakstu, proti: “Grozījumi darba līgumā.” Autore uzskata, ka šajā pantā būtu ietverami tikai nosacījumi, kas attiektos uz darba līguma grozījumiem. Tādējādi, Darba likuma 98. pantu ar nosaukumu “Darba līguma grozījumi” autore izteiktu sekojošā redakcijā:

“(1) Darbiniekam un darba devējam ir tiesības jebkurā laikā vienojoties par darba līguma nosacījumu grozījumiem, ievērojot šā likuma 6. panta noteikumus.

(2) Ja, turpinot darba tiesiskās attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, samazinās darbinieka vidējā izpeļņa, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam iepriekšējo vidējo izpeļņu vienu mēnesi pēc darba līguma grozīšanas dienas.

(3) Šā panta otrās daļas noteikumi nav piemērojami, ja darba līguma uzteikums izdarīts sakarā ar darbinieka pieļautajiem darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumiem.”

Kopsavilkums

Secinājumi un priekšlikumi

1. Autore secinājusi, ka Darba likuma 101. panta 1. daļas noteikumi, sakarā ar tajā ietverto terminu „būtisks pārkāpums” pielietošana praksē var radīt sarežģījumus un strīdus darbinieku un darba devēju starpā. Darba likums nevieš skaidrību par šī termina izpratni, varbūt termins „būtisks pārkāpums” ir tulkojams kā „prettiesisks” pārkāpums Darba likuma 101. panta 1. daļas 2. punkta izpratnē. Autore uzskata, ka atbilde drīzāk ir noliedzoša, nekā apstiprinoša, tomēr viennozīmīgi ir grūti atbildēt. Lai no tā izvairītos, autore darba devējiem iesaka vadīties ne vien pēc formāliem apsvērumiem, bet galvenokārt ņemt vērā darbinieka personiskās iezīmes un attieksmi pret izdarīto.
2. Analizējot Darba likuma 101. panta 1. daļas 4. punktu, autore secinājusi, ka arī šajā ziņā ir vairāki neskaidri jautājumi, piemēram: vai darbinieks var tikt sodīts, ja pēc darba laika darba vietā lietojis alkoholu ? Autore uzskata, ka šādā gadījumā darba devējs nevar piemērot šo likuma normu, ja vien darbinieks nav veicis kādu prettiesisku darbību, par kuru viņš nes atbildību pēc vispārējiem principiem. Arī uz jautājumu, vai gadījumā, ja darba laikā darbinieks atrodas alkohola reibumā, bet darbu neveic, var sodīt darbinieku, pamatojoties uz šo likuma normu, pēc autores domām, atbilde būtu noliedzoša, jo likumā ir teikts „veicot darbu.” Vai vienmēr var uzskatīt, ka darbinieks, atrodoties darbā veic darbu ? Pēc autores domām, situācijā, kad darbinieks darba laikā darbu neveic, viņš var tikt sodīts, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta 1. daļas 1. punktu.
3. Darba likuma 101. panta 1. daļas 7. punkts - par darbinieka atlaišanu sliktā veselības stāvokļa dēļ nesniedz atbildes uz vairākiem jautājumiem, piemēram, vai darba devējs ir tiesīgs nosūtīt darbinieku uz veselības pārbaudi arī citos gadījumos? Saskaņā ar Darba likuma normām, darba devējs nav tiesīgs citos gadījumos nosūtīt darbinieku uz veselības pārbaudi, taču šādi ierobežojumi darba devējam Darba likumā pēc autores domām, ir nepamatoti. Līdz ar to, autore izsaka priekšlikumu Darba likuma 82. pantu papildināt, izsakot to šādā redakcijā:

(1) Darbiniekam, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, ir pienākums nekavējoties veikt veselības pārbaudi šādos gadījumos:

- a) kad šādas pārbaudes veikšana paredzēta normatīvajos aktos,
- b) kad šādas pārbaudes veikšana paredzēta darba koplīgumā,

c) kad pastāv pamatotas aizdomas par darbinieka saslimšanu, kas rada vai var radīt draudus viņa vai citu cilvēku drošībai vai veselībai.

d) citos gadījumos, kad darba devējs veselības pārbaudes veikšanu uzskata par nepieciešamu.

(2) Gadījumā, ja darbinieks atsakās veikt darba devēja pieprasīto veselības pārbaudi, darbinieks var tikt atlaists no darba, neizmaksājot atlaišanas pabalstu.

(3) Izdevumus, kas saistīti ar veselības pārbaudes veikšanu, sedz darba devējs.”

4. Analizējot Darba likuma 101. panta 1. daļas 8. punktu, autore secinājusi, ka gadījumā, ja darbinieks, iestājoties tiesas procesā starp darba devēju un iepriekš atlaisto darbinieku izmanto likumā paredzētās trešās personas tiesības, šim darbiniekam ir maz izredžu ietekmēt tiesas procesa iznākumu, visdrīzāk, juridisko argumentu trūkuma dēļ.
5. Saskaņā ar Darba likuma 101. panta 1. daļas 9. punktu, darba devējs var atlaist darbinieku no darba, sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, kas pamatota ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, bet nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām. Analizējot tiesas spriedumus šāda rakstura lietās (sk. arī pielikumos), autore secinājusi, ka darba devēji likuma neskaidros terminus – saimnieciski, organizatoriski, tehnoloģiski un līdzīga rakstura pasākumi, izmanto savu interešu realizācijai. Ievērojot šo apstākli, autore izsaka priekšlikumu, ka no Darba likuma vispār būtu jāsvīturo jēdziens „līdzīgi rakstura pasākumi.”
6. Pētot darba tiesību problēmas, autore nonākusi pie secinājuma, ka darba devēji bieži izmanto darbinieku nezināšanu, piemēram: pabalstu uzņēmuma reorganizācijas gadījumā. Autore uzskata, ka darbiniekiem nekādā ziņā nevajadzētu rakstīt iesniegumu par darba līguma izbeigšanu uzņēmuma likvidācijas vai reorganizācijas gadījumos, pat tad, ja darba devējs to pieprasa. Strīda gadījumā darbinieks izdarīto var vērst par labu, vienīgi griežoties tiesā ar attiecīgu prasību.
7. Analizējot Darba likuma 101. panta 2. daļu, autore secinājis, ka likumdevēja iekļautais formulējums par paskaidrojuma pieprasījuma laiku ir formulēts neskaidri. Šajā sakarā autore izsaka priekšlikumu Darba likuma 101. panta 2. daļā veikt nelielas korekcijas, un proti: vārdus „Ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties (...)” aizstāt ar vārdiem: „Pirms lēmuma pieņemšanas par darba līguma uzteikšanu, pamatojoties (...)”
8. Analizējot Darba likuma 101. panta 5. daļu, autore secinājis, ka tās piemērošana praksē negūs atsaucību, jo likuma nosacījumu izpildei nepieciešams pārlietu ilgs laiks, kas no darba devēja prasa papildus izdevumus. Bez tam, pēc autores domām, Darba likuma 101. panta 5. daļas

izpratnē, salīdzinot ar Darba likuma 100. panta 5. daļu, darba devēja intereses nostādītas zemāk, nekā darbinieka intereses, jo: darbinieks no darba var aiziet nekavējoties, bet darba devējam jāgriežas tiesā.

9. Attiecībā par Darba likuma 101. panta 5. daļu, autore uzskata, ka darba devējam ir arī citi alternatīvie varianti, kurus var piemērot, ja darbinieks nav rīkojies atbilstoši savam amatam vai pieņemtajai kārtībai – šādā gadījumā var tikt piemērots arī 101. panta 1. daļas 3. punkts – atlaist darbinieku no darba par rīcību, kas ir pretēja labiem tikumiem. Ievērojot teikto, autore izsaka priekšlikumu šo daļu vispār svītrot no Darba likuma 101. panta.
10. Analizējot Darba likuma 103. panta 4. daļu, neskaidra ir termina „vienojoties” nozīme – vai tas nozīmē pēc pušu izvēles, mutiski vai tikai rakstiski, vai piemērojami Darba likuma 114. panta nosacījumi? Autore izsaka priekšlikumu terminu „vienojoties” aizstāt ar terminu „rakstiski vienojoties.”
11. Darba līguma uzteikums DL 47. panta kārtībā (pārbaudes laikā) nostāda darbinieku nevienlīdzīgā, pat diskriminējošā stāvoklī attiecībā pret darba devēju. Pēc autores domām, likuma norma šādā redakcijā netieši veicina arī darba devēju nevēlēšanos slēgt rakstveida darba līgumus.
12. Analizējot Darba likuma 47. pantu, autore secinājusi, ka tā ir būtiski jāpapildina ar nosacījumiem, kas atvieglotu tās piemērošanu praksē un radītu vienlīdzīgus nosacījumus abām darījuma pusēm. Pirmkārt, pēc autores domām, nepieciešams šo normu papildināt ar nosacījumiem, kas uzliek darba devējam pienākumu pamatot darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā, tādējādi ierobežojot darba devēju patvaļīgo rīcību. Otrkārt, būtu nepieciešams skaidri norādīt pamatojumus, kādos gadījumos darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā, proti: darbinieka spēju trūkums un darbinieka uzvedība. Šajā sakarā pēc autores domām, būtu nepieciešams nošķirt profesionālo spēju trūkumu no darba līguma vai darba iekšējo kārtības noteikumu pārkāpumiem, jo pirmajā gadījumā – darbinieks pats var atzīt, ka profesionālās spējas viņam ir nepietiekamas, kas var ievērojami apgrūtināt vai pat padarīt neiespējamu viņa turpmāko darbību pie konkrētā darba devēja, savukārt otrajā gadījumā – darbinieks visdrīzāk apšaubīs darba līguma vai darba iekšējās kārtības noteikumu pārkāpumu izšķirošo nozīmi, lai par to tiktu piemērots visbargākais soda mērs.
13. Ievērojot teikto, autore izsaka priekšlikumu Darba likuma 47. pantu izteikt sekojošā redakcijā:
 - (1) Pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, ja darba līguma uzteikums pārbaudes laikā izdarīts sakarā ar darbinieka profesionālo spēju nepietiekamību vai trūkumu, nav pienākums norādīt šāda

uzteikuma iemeslu, ja saņemta darbinieka rakstveida piekrišana vai sastādīts atbilstošs akts par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

(2) Šā panta pirmās daļas noteikumi nav piemērojami, ja darba līguma uzteikums pārbaudes laikā izdarīts sakarā ar darbinieka profesionālo spēju nepietiekamību vai trūkumu, vai sakarā ar pieļautajiem darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumiem, un darbinieks tam nepiekrīt. Strīda gadījumā darba devēja atteikums motivēt atlaišanas iemeslu tulkojams par labu darbiniekam.

(3) Šā panta pirmajā daļā noteiktais uzteikuma termiņš var tikt pagarināts par trim dienām, ja darba devējam trīs dienas pirms pārbaudes laika beigām rodas šaubas par darbinieka profesionālajām spējām vai uzvedību.

(4) Ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies un darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš pārbaudi ir izturējis.”

14. Kā liecina šajā bakalaura darbā ietvertie statistikas dati, darba devēju pieļautie darba tiesību pārkāpumi aizvien pieaug. Lai mazinātu šo tendenci, autore uzskata, ka Valsts darba inspekcijai būtu nepieciešams pievērst lielāku uzmanību tam, lai darba vietās tiktu ievēroti Darba likuma nosacījumi par virsstundu uzskaiti, rakstveida darba līgumu noslēgšanu un citiem svarīgiem jautājumiem.

15. Autore uzskata, ka Darba likuma 101. pantu būtu nepieciešams papildināt ar 11. punktu šādā redakcijā: “Darbinieks nepiekrīt darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.”

16. Darba likuma 112. pantu būtu nepieciešams izteikt sekojošā redakcijā: “Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 100.panta piektajā daļā un 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šādā apmērā {...}.”

17. Autore uzskata par nepieciešamu Darba likuma 98. pantu izteikt sekojošā redakcijā:

“(1) Darbiniekam un darba devējam ir tiesības jebkurā laikā vienojoties par darba līguma nosacījumu grozījumiem, ievērojot šā likuma 6. panta noteikumus.

(2) Ja, turpinot darba tiesiskās attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, samazinās darbinieka vidējā izpeļņa, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam iepriekšējo vidējo izpeļņu vienu mēnesi pēc darba līguma grozīšanas dienas.

(3) Šā panta otrās daļas noteikumi nav piemērojami, ja darba līguma uzteikums izdarīts sakarā ar darbinieka pieļautajiem darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumiem.”

18. Kopumā vērtējot Darba likuma 101. pantu, un visus paredzētos darba devēja uzteikuma gadījumus, autore secinājusi, ka tajā ir pārlietu daudz plaši tulkojamu terminu un jēdzienu, kas praksē var radīt nopietnas grūtības to piemērošanā, piemēram: „tikumības un taisnprātības

apsvērumi”, „saimnieciski, organizatoriski un tehnoloģiski pasākumi”, „būtisks pārkāpums”, „rupjš pārkāpums”, „labi tikumi” u.c. Lai mazinātu domstarpības šajā sakarā, autore uzskata, ka Darba likumā būtu nepieciešams precizēt šo terminu nozīmi un pazīmes.

Anotācija

Bakalaura darbā tiek pētīti darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumi, kuros pastāv dažādas neskaidrības un problēmas, bieži vien, radot strīdus un domstarpības starp darba devēju un darba ņēmēju.

Darba mērķis ir rast darbā aprakstīto nodarbinātību regulējošo normu problēmu risinājumus, tādējādi mazinot strīdus starp darba devējiem un darba ņēmējiem, novērst vienlīdzīgas, atšķirīgas attieksmes aizlieguma un citu principu pārkāpšanu, veicināt saskaņu un strīdu atrisināšanu sarunu ceļā.

Darba uzdevumi ir analizēt aktuālās darba tiesību jomas aktuālākās problēmas un to rašanās iemeslus un pētījuma gaitā izstrādāt priekšlikums, kas veicinātu galvenā principa – vienlīdzības principa nostiprināšanu darba tiesībās.

Bakalaura darbs sastāv no 4 daļām, kas dalās arī smalkāk - apakšnodaļās.

Pirmajā daļā tiek salīdzināti Latvijas darba likumā un Latvijas Darba likumu kodeksā ietvertie nosacījumi darbinieka atlaišanas gadījumā, analizējot abu normatīvo aktu normas.

Otrajā daļā autore jau pievērsusies darba devēja uzteikuma tiesisko pamatu analīzei, kas norādīti Latvijas Darba likumā, šīs sadaļa sadalīta apakš sadaļās, kurās savukārt smalkāk tiek analizēts katrs darba tiesisko attiecību izbeigšanas veids, kā piemēram, darba tiesisko attiecību izbeigšana sakarā ar darbinieka uzvedību, sakarā ar darbinieka spēju trūkumu, u.c.

Trešajā sadaļā tiek analizēta nedaudz specifiskāks atlaišanas gadījums, kas ir noticis pārbaudes laikā, kurā tiek aplūkoti dažādi gadījumi, kad darba tiesiskās attiecības izbeidz darba devējs pirms darba laika termiņa beigām, citreiz pat neminot atlaišanas iemeslu.

Ceturtajā sadaļā analizēts vēl specifiskāks darba devēja uzteikuma pamats, kas saistīts ar darba līguma grozījumu izdarīšanu esošajā darba līgumā, aprakstot gadījums, kādā veidā darba devēj var pieprasīt šādus grozījumus.

Bakalaura darba rezultātā ir iegūti 18 secinājumi un priekšlikumi, kuros galvenokārt ir minēti ieteikumi tiesību aktu normu grozījumiem un aktualizācijai, kā arī priekšlikumi darba devēju atbildības uzlabošanai.

Darbs kopumā izklāstīts uz 60 lpp., kurā arī ir iekļauta tiesu prakse un tās analīze, darba sagatavošanai ir izmantoti dažādi literatūras avoti, kā piemēram, Latvijas un Starptautiskie normatīvie akti, dažādu autoru publikācijas un izdotās grāmatas, kā arī darbā plāsi tiek izmantoti tiesu prakses materiāli un pieejamais materiāls un resurss internetā. Darbam ir arī pievienoti 5 pielikumi, kuros var iepazīties ar bakalaura darbā minētajiem tiesu spriedumiem.

Annotation

Bachelors work is studied in employment termination cases in which there are still various uncertainties and problems, often causing disputes between employers and employees.

The work main aim is to find employment in the work described in regulatory problems and solutions, thus minimizing disputes between employers and workers, to prevent inconsistent, divergent attitudes of prohibition, and other violations of the principle, to promote reconciliation and settlement of disputes by negotiation.

This work tasks are to analyze the current labor law in areas of urgent problems and their root causes and course of study to develop a proposal to promote a key principle - the principle of equal employment law.

Bachelor work consists of 4 parts in multiples of more subsections.

The first part compares the labor law in Latvia and the Latvian Labor Code are in redundancy, the analysis of the two legislative provisions.

In The second part author has focused on the employers legal basis for the analysis of the cooling-off shown in the Latvian law, the section split into sub-sections, which in turn is highly analyzed by each working relationship termination type, such as employment termination due to the employees behavior, because of employees lack of ability, due to the economic, organizational, technological or complementary measure enterprise.

The third section is analyzed, a slightly more specialized dismissal case that has occurred during the test, which looks at various cases in which the employment is terminated by the employer before the trial period expires, sometimes even without giving any reason for dismissal.

The fourth section analyzes the more specific employer notice basis, related to the employment contract amendment to the existing labor contract, a description of the manner in which the employer may require such amendments.

Bachelors work result is obtained in 18 conclusions and suggestions, which are mainly referred to recommendations of the rules of the law amendment and updating, as well as proposals to improve the accountability of employers.

Work is written to the 60 pages, which also included the judicial practice and its analysis, during the preparation work author has used various sources, such as Latvia and international laws and regulations, various publications and books, as well as in the work is widely used judicial practice materials and facilities available and internet resource. There are also added to 5 attachments, in which anyone can acquaint with the court judgment.

Izmantotās literatūras un juridisko aktu saraksts

Normatīvie akti:

1. Darba likuma. Latvijas Republikas likums. Pieņemts LR Saeimā 20.06.2001., stājies spēkā 01.06.2002.; ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2004. gada 7. maijam. // Latvijas Vēstnesis, 06.07.2001., Nr. 105.
2. Latvijas darba likumu kodekss. Latvijas Republikas likums. Stājies spēkā 01.10.1972., zaudējis spēku. http://www.legal.lv/doc/darba/Darba_likumu_kodekss.doc [22.11.2008.]
3. Par dabas resursu nodokli. Latvijas Republikas likums. Pieņemts LR Saeimā 14.09.1995., stājies spēkā 01.01.1996.; ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2004. gada 23. aprīlim.// Latvijas Vēstnesis, 04.10.1995., Nr.152.
4. LR Civillikums. Latvijas Republikas likums. Pieņemts LR Ministru kabinetā 28.01.1937., stājies spēkā 01.03.1993.; ar grozījumiem, ar grozījumiem, kas izdarīti līdz 12.12.2002.// Latvijas Vēstnesis, 30.01.1992., Nr. 4.
5. Konvencija par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas.// Starptautiska konvencija. Pieņemta 22.06.1882., stājies spēkā 25.08.1995., Latvijas Vēstnesī nav publicēts. C:\Documents and Settings\Linters\Local Settings\Temp\NaisView\ns49.htm.
6. Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. // Starptautiska konvencija.// Starptautiska konvencija. Pieņemta 04.11.1950., stājies spēkā 27.06.1997., Latvijas Vēstnesis 13.06.1997., Nr. 143.
7. LR Satversme. Pieņemta Satversmes Sapulcē 22.02.1922., stājies spēkā 07.11.1922.; ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2004. gada 7. oktobrim. // Latvijas Vēstnesis, 01.07.1993., Nr. 43.

Literatūras saraksts:

1. Dupate K. Vai Darba likums atbilst Eiropas Savienības tiesībām.// Jurista Vārds. 21.09.2004. Nr.36 (341).
2. Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 3 grāmata C un D daļa. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2004. - 19. lpp.
3. Darba devēji – līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri. Rokasgrāmata darba devējiem un darba devēju organizācijām. ES Phare projekts „Sociālo partneru un sabiedrības informēšanas kampaņa”.2004., 15.lpp.
4. Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse 2 grāmata C daļa.

- Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga: 2003. - 166. lpp.
5. Grebenko M. Darba likums un grāmatvedība. Izdevniecība: Lietišķās informācijas dienests, Rīga: 2002-114. lpp.
 6. Kalniņš E. Par jaunā Darba likuma spēkā stāšanos.// Jurista Vārds, 02.07.2002. Nr. 13 (246).
 7. Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā. // Jurista Vārds, 06.04.2004 Nr. 13 (318).
 8. Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā.// Jurista Vārds, 30.03.2004 Nr. 12 (317).
 9. Kromāne A. Darba samaksas un vidējās izpeļņas aprēķināšanas tiesiskais regulējums jaunajā Darba likumā.// Mans īpašums, Nr. 6. Rīga: 2002-31. lpp.
 10. Krievs I. Cik ilgā laikā jāceļ prasība tiesā uzteikuma gadījumā.// Jurista Vārds. 22.06.2004 Nr. 23/24 (328/329).
 11. Krievs I. Darba devēja uzteikuma pārsūdzēšana pārbaudes laikā.// Jurista Vārds, 23.12.2003. Nr. 46 (304).
 12. Krievs I. Darba devēja uzteikuma pārsūdzēšana pārbaudes laikā. // Jurista Vārds, 23.12.2003. Nr. 46/47 (304/305).
 13. Levits E. Par tiesiskās vienlīdzības principu.//Latvijas Vēstnesis. 08.05.2003 Nr. 68 (2833).
 14. Malnača A. Darba likuma 98. panta interpretācijas problēmas.// Aktuālās tiesību problēmas Eiropas integrācijas kontekstā. Juridiskā koledža, Rīga: 2004 – 48. lpp.
 15. Radzēvičs J. Darba likuma nianšes.// Mans īpašums, Nr. 11. Rīga: 2002. - 25. lpp.
 16. Repšs A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība. // Jurista Vārds. 16.03.2004 Nr. 10 (315).
 17. Skultāne I. Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā. // Jurista Vārds, 10.08.2004., Nr. 30 (335).
 18. Teice D. Darba likums un komentāri.- Rīga: Izd. TIC, 2002.- 4. lpp.
 19. Teice D. Ko atšķirīgu paredz Darba likums.// Mans īpašums, Nr. 5, 2002. - 28. lpp.
 20. Torgāns K. Civilprocesa likuma komentāri, Izd. TNA, Rīga: 2001. - 93. lpp.
 21. Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. – Rīga: Biznesa Augstskola Turība, 2004.- 5. lpp.
 22. Vanags M. Ir apstiprināti sezonas darbi. // Mans īpašums, Nr. 7, Rīga: 2002 – 22. lpp.
 23. Vanags M. Darba tiesību aspekti. // Mans īpašums, Nr. 8. Rīga: 2002. - 12. lpp.
 24. Vanags M. Strīdīgie darba tiesību jautājumi. // Mans īpašums, Nr. 9, Rīga: 2002 - 18. lpp.
 25. LR Civillikuma komentāri, Saistību tiesības (1401-2400.p). Sagatavojis autoru kolektīvs profesora K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā.Rīga: 998 –151. lpp.

26. Valsts darba inspekcijas 2004. gada darbības programma, Apstiprināts ar VDI direktora 2003.gada 11. decembra rīkojumu Nr. 70 – r.
27. Latviešu valodas vārdnīca, Izd. Avots, Rīga: 1987 – 591. lpp.
28. Par VID kontroles pasākumiem "aplokšņu" algu apkarošanā 2004.gada deviņos mēnešos. VID Komunikācijas nodaļa. Latvijas Vēstnesis, 25.11.2004 Nr. 187 (3135).

Tiesu prakse:

1. LR Apelācijas instances nolēmumu apkopojums civillietās 2000, Rīga: 2001 - Lieta Nr. 2-435/11.
2. LR AT Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 1997, Rīga: 1998 - 526-529. lpp.
3. 11.02.2004. LR Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr. SKC-60.
4. 28.01.2004. LR Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr. SKC-38.
5. 22.10.2003. LR Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr. SKC-518.
6. 17.03.2004. LR Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr. SKC-150.
7. 15.09.2004. LR Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr. SKC-377

Interneta resursi:

1. Tas skar ikvienu darbaspējīgo.- <http://www.zz.lv/arhivs.php?lasit=8163> [22.11.2008.]
2. Tas skar ikvienu darbaspējīgo.- <http://www.zz.lv/arhivs.php?lasit=8163> [22.11.2008.]
3. Mieze V. . Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmuma personālvadībā/ LR Labklājības ministrija, Rīga: 2004.
http://www.politika.lv/polit_real/files/lv/rokasgramata_211003.pdf [22.11.2008.]
4. Publikācija VDI mājas lapā „Divkāršojies Valsts darba inspekcijas sodīto darba devēju skaits”
2007-07-25 Informāciju sagatavoja Dace Avena, Valsts darba inspekcijas Sabiedrisko attiecību nodaļas vadītāja
http://www.vdi.gov.lv/index.php?zinas_id=374&lang_id=1&menu_id=16&start=208
[16.03.2009]
5. Latvijas avīze Tiesību skola Raksts Atjaunojiet darbā 16.06.2008. juriste Kristīne Krēsliņa.
http://209.85.129.132/search?q=cache:oxkAmJKMrQwJ:www2.la.lv/lat/praktiskais_latvieti/s/jaunakaja_numura/tiesibu.skola/%3Fdoc%3D29309+pras%C4%ABbas+cel%C5%A1ana+darba+uzteikuma+gad%C4%ABjum%C4%81+termi%C5%86i&cd=4&hl=lv&ct=clnk&gl=lv ;[17.04.2009.]
6. LR Sarunu pozīcija, 13. sadaļa: Sociālā politika un nodarbinātība.//
<http://www.am.gov.lv/lv/eu/3749/3752/3768/> [22.11.2008.]
7. Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs. Galveno rezultātu kopsavilkums. Darba politikas pētījumi 247. Darba ministrija. Helsinki, 2003.gads.
http://osha.lv/research/docs/petijuma_secinajumi.htm. [22.11.2008.]
8. Staune G. Padomi. // Rīgas balss, 31.05.2004.
http://www.rigasbalss.lv/juse/news_archive.juse?press__nid=10293 [22.11.2008.]
9. Neimanis J. <http://www.loze.lv/doc/ButiskasIzmainasDL.doc> [22.11.2007.]
10. Grib atlaist lielu daļu „Laumas” darbinieku.//
<http://www.liepajniekiem.lv/?cat=5&doc=15309&cmd=view&ftext=Lauma> [21.07.2007.]
11. Latvijas tiesu nolēmumu datu bāze. //
<https://www.lursoft.lv/appserver1?Form=NISSRCH&Token=42054241&ref=&procnum=&search=kolekt%>

EEv%E2+atlai%F0ana&kumindex=&courtid=0&proctype=1&yearfrom=&monthfrom=&dayfrom=&order=freq&submit=+Mekl%E7t+ [22.11.2008.]

12. Raksts "Darba līguma uzteikums darba devēja piedāvāto grozījumu dēļ" resurss internetā

<http://209.85.129.132/search?q=cache:NSpm1->

[Bu_DgJ:www.mansdarbs.lv/index2.php%3Fk%3D4%26show_me%3Dread%26id%3D54%26zoom%3D33+darba+likuma+98.+pants&cd=8&hl=lv&ct=clnk&gl=lv](http://www.mansdarbs.lv/index2.php%3Fk%3D4%26show_me%3Dread%26id%3D54%26zoom%3D33+darba+likuma+98.+pants&cd=8&hl=lv&ct=clnk&gl=lv) [17.04.2009.]

13. Staune G. Konsultē jurists. // Rīgas balss, 01.03.2004.

http://www.rigasbalss.lv/juse/news_archive.juse?press__nid=6170 [22.11.2008.]

SPRIEDUMS

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts šādā sastāvā:

sēdes priekšsēdētājs senators R.Krauze,
senatori O.Druks-Jaunzemis, R.Zaķe,

piedaloties zvērinātiem advokātiem I.Jirgenai un I.Miezei,
2004. gada 11. februārī izskatīja atklātā tiesas sēdē Jūrmalas pilsētas domes pilnvarotās pārstāves
zv. advokātes I.Miezes kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2003.
gada 13. oktobra spriedumu Egila Blūma prasībā pret Jūrmalas pilsētas domi un Jūrmalas Skolu
valdi par atjaunošanu darbā.

Noklausījies senatores R.Zaķes ziņojumu, zvērinātās advokātes I.Miezes un zvērinātās advokātes
I.Jirgenas paskaidrojumus, Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts

konstatēja:

Ar Jūrmalas pilsētas TDP Izpildkomitejas 1991. gada 18. janvāra lēmumu Nr. 6 nodibināta
Jūrmalas Alternatīvā skola bērnudārzs un par tā direktoru apstiprināts Egils Blūms.

2002. gada 19. novembrī Jūrmalas skolu valde ar Egilu Blūmu noslēgusi darba līgumu uz
nenoteiktu laiku un saskaņā ar darba līguma 1. punktu Egils Blūms pieņemts darbā par Jūrmalas
Alternatīvās skolas direktoru.

Ar Jūrmalas skolu valdes 2003. gada 31. janvāra rīkojumu skolas direktors Egils Blūms
atstādināts no darba pamatojoties uz Valsts izglītības galvenās inspektora Jūrmalas pilsētā
A.Paipares ziņojuma pamata.

Šajā ziņojumā konstatēti pārkāpumi mācību procesa darbā, kā arī izteikts secinājums, ka
direktors neveic pienākumus atbilstoši darba līgumam, amata aprakstam un skolas nolikumam.

2003. gada 4. martā Egils Blūms iesniedzis iesniegumu Jūrmalas domes priekšsēdētājam
D.Urbanovičam, nosūtidams norakstus Jūrmalas pilsētas domes priekšsēdētāja vietniekam,

Jūrmalas skolu valdes priekšsēdētājam un Jūrmalas Alternatīvās skolas vecāku padomei. Minētajā ziņojumā Egils Blūms neapstrīd pēc būtības izteikto kritiku viņa darbam, sniedzis savu izskaidrojumu radušai situācijai un izteicis vēlēšanos turpināt darbu skolā un novērst pieļautās kļūdas.

Ar Jūrmalas pilsētas domes 2003. gada 19. marta lēmumu Nr. 148 Egilam Blūmam uzteikts darba līgums ar 2003. gada 31. martu, saskaņā ar Darba likuma 101. panta 1. punktu. Jūrmalas skolu valde 2003. gada 20. martā izdevusi rīkojumu, ka saskaņā ar iepriekšminēto domes lēmumu Egils Blūms atbrīvots no Jūrmalas Alternatīvās skolas direktora pienākumiem saskaņā ar Latvijas darba likumu 101. panta pirmās daļas 1. punktu ar 31. martu, izmaksājot līdz šim laikam kompensāciju.

2003. gada 8. aprīlī Egils Blūms cēlis tiesā prasību par atjaunošanu iepriekšējā darbā, norādīdams, ka atlaists no darba, pārkāpjot Darba likuma 102. panta prasības, kas uzliek pienākumu darba devējam paziņot darbiniekam par apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Prasītājs norādījis arī uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta pārkāpumu, jo darba devējs neesot prasījis no viņa paskaidrojumu.

2003. gada 20. maijā Egils Blūms papildinājis prasību un lūdzis viņa labā piedzīt nesaņemto darba algu Ls 1002,61 un tiesāšanās izdevumus.

Jūrmalas pilsētas dome nav atzinusi Egila Blūma prasību, norādīdama, ka darba līguma pārkāpumi fiksēti gan 2003. gada 13. februāra izvērtējumā, kas apspriests ar Egila Blūma piedalīšanos, atkārtoti apspriests jautājums 2003. gada 4. martā un Egila Blūma 4. martā iesniegtā vēstule domei uzskatāma par viņa rakstveida paskaidrojumu. Ar Jūrmalas tiesas 2003. gada 7. jūlija spriedumu Egila Blūma prasība noraidīta.

Spriedums pārsūdzēts apelācijas kārtībā. 2003. gada 2. oktobrī Egils Blūms papildinājis prasību, lūgdams piedzīt viņa labā nesaņemto darba algu Ls 2566,72 un tiesāšanās izdevumus. Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2003. gada 13. oktobra spriedumu apmierinājusi prasību, atcēlusi Jūrmalas pilsētas domes 2003. gada 19. marta lēmumu un atjaunojusi Egilu Blūmu darbā par Jūrmalas Alternatīvās skolas direktoru ar 2003. gada 31. martu.

No Jūrmalas pilsētas domes par labu Egilam Blūmam piedzīta samaksa par darba piespiedu kavējumu Ls 2566,72 un tiesāšanās izdevumus Ls 128,33.

No Jūrmalas pilsētas domes piedzīta valsts nodeva Ls 139,16.

Civillietu tiesas kolēģija atzinusi, ka Egils Blūms atlaists no darba neievērojot darba līguma uzteikšanas kārtību.

Darba devējs, pastāvot nodomam uzteikt darba līgumu, neesot pieprasījis paskaidrojumu no Egila Blūma par pārbaudes laikā konstatētajiem pārkāpumiem laika posmā no 2002. gada oktobra līdz 2003. gada 13. februārim. Tādējādi Jūrmalas dome neesot ievērojusi Darba likuma 101. panta otrās daļas un trešās daļas noteikto kārtību.

Civillietu tiesas kolēģija atzinusi, ka pirmās instances tiesa nepareizi novērtējusi darba līguma uzteikšanas kārtību un nepamatoti atzinusi, ka 2003. gada 4. marta Egila Blūma paskaidrojums sniegts sakarā ar darba līguma uzteikumu. Šāds secinājums pamatots ar to, ka minētajā paskaidrojumā nav atbildes darba devējam uz pārbaudē konstatētajiem pārkāpumiem.

Tiesa konstatējusi, ka atbilstoši Darba likuma 102. panta prasībām Jūrmalas pilsētas dome un Jūrmalas skolu valde rakstveidā nav paziņojusi Egilam Blūmam par apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Tiesa konstatējusi, ka nav ievērots likumā noteiktais darba līguma uzteikšanas viena mēneša termiņš, kura tecējums sākas no pārkāpuma atklāšanas dienas.

Kasācijas sūdzībā Jūrmalas pilsētas domes pilnvarotā pārstāve zvērināta advokāte I.Mieze lūdz atcelt spriedumu un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesai.

Norādīts, ka tiesa nepareizi tulkojusi Darba likuma 101. panta 2. daļas 1. punktu, kas paredz paskaidrojuma pieprasīšanu no darbinieka, taču nesatur norādījumus un prasības par paskaidrojuma formu un saturu. Egils Blūms iesniedzis paskaidrojumu 2003. gada 4. martā Jūrmalas domes amatpersonu sapulces laikā, kad ticis izskatīts jautājums par Jūrmalas Alternatīvās skolas direktora darba izvērtējumu.

Tiesa esot nepamatoti sašaurinājusi Darba likuma 101. panta 2. punktu, secinādama, ka tie paskaidrojumi, ko Egils Blūms iesniedzis 2003. gada 4. martā, nav iesniegti sakarā ar darba uzteikumu.

Kasators atsaucies arī uz Darba likuma 102. panta sašaurinātu tulkojumu, norādīdams, ka likumā neesot noteikta darba līguma uzteikuma pamata paziņošanas kārtība un secība. Uzteikuma pamatā bijuši Egila Blūma pieļautie pārkāpumi, kas fiksēti dokumentā par Jūrmalas Alternatīvās skolas darba izvērtējumu un minētais dokuments ticis nodots Egilam Blūmam, līdz ar to viņam bijis rakstveidā paziņots par uzteikuma pamatojumu.

Norādīts, ka tiesa nepareizi tulkojusi Darba likuma 101. panta normu, kas paredz uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas. Konkrētajā gadījumā darba devējam pārkāpumi kļuvuši zināmi 2003. gada 4. martā, kad notikusi pirmā domes sēde šajā jautājumā. Komisijas pārbaudes akti rakstveidā fiksēti 18. martā, bet apstrīdētais Jūrmalas domes lēmums pieņemts 19. martā.

Iepazinies ar lietas materiāliem un apsvēris kasācijas sūdzības motīvus, Senāts atzīst, ka spriedums atceļams.

Apelācijas instances tiesa nepareizi iztulkojusi Darba likuma 101. un 102. pantu, kas nosaka darba līguma uzteikšanas kārtību pēc darba devēja iniciatīvas, kā arī kļūdaini secinājusi, ka pārkāpts uzteikuma izteikšanas mēneša termiņš.

Darba likuma 103. pantā paredzēti trīs dažādi termiņi darba līguma uzteikumam. Atbilstoši Darba likuma 103. panta pirmās daļas 2. punktam paredzēts 10 dienu termiņš, ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 3. vai 5. punktā noteiktajos gadījumos.

Egilam Blūmam uzteikts darba līgums pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta, līdz ar to ievērots 10 dienu uzteikuma termiņš. Darba devēja uzteikums izteikts 19. martā, Egils Blūms atlaists no darba ar 31. martu.

Tiesa, atsaucoties uz Darba likuma 101. panta otro daļu, atzinusi, ka darba devējs nav pieprasījis no Egila Blūma paskaidrojumu sakarā ar izdarītajiem pārkāpumiem.

Senāts atzīst, ka paskaidrojuma nepieprasīšana pirms uzteikuma izteikšanas pati par sevi nevar būt pamats atzinumam, ka darba devējs pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību.

Turklāt no lietas materiāliem redzams, ka pēc Jūrmalas domes organizētās pārbaudes, kas ilgusi no 2003. gada 13. februāra, Skolu valdē notikusi sapulce par pārbaudes rezultātiem. Sapulcē piedalījies Egils Blūms un iepazīstināts ar komisijas konstatētajiem pārkāpumiem.

14. februārī apspriests Jūrmalas Alternatīvās skolas darbības izvērtējums ar komisijas priekšlikumu rakstiskā veidā un ar Skolu valdes priekšsēdētājas rezolūciju Egils Blūms aicināts sniegt paskaidrojumus.

4. martā Jūrmalas domes amatpersonu sanāksmē apspriests jautājums par Jūrmalas Alternatīvās skolas direktora darba izvērtējumu un pieņemts Egila Blūma paskaidrojums, kas iesniegts sakarā ar viņam izteiktajiem pārmetumiem par būtiskiem pārkāpumiem viņa darbā.

Apelācijas instances tiesa sašaurināti tulkojusi likumu, uzskatīdama, ka 2003. gada 4. marta Egila Blūma vēstule, kas adresēta Jūrmalas domes priekšsēdētājam, Jūrmalas domes priekšsēdētāja vietniekam, Jūrmalas domes Skolu valdes priekšsēdētājam un Jūrmalas Alternatīvās skolas vecāku padomei, nav uzskatāma par paskaidrojumu likuma izpratnē, sakarā ar to, ka tajā nav atbildes darba devējam par pārbaudēs konstatētajiem pārkāpumiem.

Tā kā likums nav izvirzījis noteiktas prasības attiecībā par paskaidrojuma formu un saturu un tas ir atkarīgs no paša paskaidrojuma sniedzēja, tad šī iemesla dēļ nevar uzskatīt, ka darba devējs nav ievērojis Darba likuma 101. panta otrās daļas prasības. Likuma norma neparedz paskaidrojuma pieprasīšanu pirms uzteikuma izteikšanas, bet gan definē to šādi: ja darba devējs ir

nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šī panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5. punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu.

No lietas materiāliem redzams, ka Egils Blūms ir iepazīstināts ar 2003. gada 18. marta Jūrmalas Skolu valdes priekšsēdētājas V.Reinkartes ziņojumu, kurā ir teikts, ka ir sagatavots projekts par darba līguma uzteikšanu. Skolas direktora darbs ticis izvērtēts ne tikai Jūrmalas domes 2003. gada 4. marta sēdē, bet līdzīgu pārkāpumu izvērtēšana notikusi ilgstošā laika posmā jau kopš 2002. gada un 2003. gada 31. janvārī skolas direktors ticis atstādināts no direktora darba. Pastāvot šādiem apstākļiem nav pamata atzinumam, ka darba devējs nav ievērojis Darba likuma 102. panta prasības un nav iepazīstinājis Egilu Blūmu par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Līdz ar to pie minētajiem apstākļiem spriedums atceļams un lieta nosūtāma jaunai izskatīšanai.

Pamatojoties uz Latvijas Civilprocesa likuma 474. panta 2. punktu, Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts

nosprieda:

atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2003. gada 13. oktobra spriedumu un lietu nodot jaunai izskatīšanai tai pašai tiesai citā sastāvā.

Atmaksāt Jūrmalas pilsētas domei iemaksāto drošības naudu Ls 50 (piecdesmit).

Tiesas sēdes priekšsēdētājs senators:

R.Krauze

Senatori:

O.Druks-Jaunzemis

R.Zaķe

SPRIEDUMS

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts šādā sastāvā:

priekšsēdētājs senators Z. Gencs

senatori I. Šepteris un R. Zaķe,

2004. gada 17. martā izskatīja atklātā tiesas sēdē Ivara Lākuta pilnvarotā pārstāvja Daiņa Bergmaņa kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2003. gada 1. decembra spriedumu Ivara Lākuta prasības lietā pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību “Rīgas domes autobāze” par atjaunošanu darbā un samaksas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

Noklausījies senatora Z. Genca ziņojumu, I. Lākuta un SIA “Rīgas domes autobāze” pilnvaroto pārstāvju paskaidrojumus, Senāts

konstatēja:

Ivars Lākuts strādājis SIA “Rīgas domes autobāze” par automašīnas vadītāju un 2002. gada 30. oktobrī atlaists no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu, kā zaudējis darba devēja uzticību. Par atlaišanas pamatu norādīti vārtu mehāniķa 2002. gada 22. oktobra ziņojums un garāžas priekšnieka 2002. gada 30. oktobra ziņojums (1. lpp.18).

Ivars Lākuts 2002. gada 12. decembrī cēlis prasību tiesā pret SIA “Rīgas domes autobāze” par atjaunošanu darbā un samaksas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku, norādīdams, ka no darba ir atlaists nepamatoti un nav ievērota likumā noteiktā atlaišanas kārtība. Nav konstatētas viņa konkrētās prettiesiskās darbības.

Ar Rīgas Latgales priekšpilsētas tiesas 2003. gada 26. septembra spriedumu Ivara Lākuta prasība noraidīta.

Arī Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija, izskatot lietu apelācijas kārtībā, ar 2003. gada 1. decembra spriedumu prasību noraidījusi.

Apgabaltiesa atzinusi, ka ar rīkojumu par atlaišanu Ivars Lākuts iepazīstināts 2002. gada 30. oktobrī un saskaņā ar Darba likuma 122. pantu prasība viņam bija jāceļ tiesā līdz 2002. gada 30. novembrim, taču viņš neattaisnojošu iemeslu dēļ nokavējis prasības celšanas termiņu.

Bez tam 2002. gada 1. novembrī viņam nosūtīts paziņojums par atlaišanu no darba ar uzaicinājumu saņemt dokumentus, taču Ivars Lākuts uz to nav reagējis un ieradies 2002. gada 22. novembrī.

Kasācijas sūdzībā Ivara Lākuta pilnvarotais pārstāvis Dainis Bergamanis lūdz Rīgas apgabaltiesas spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas kārtībā, norādīdams, ka tiesa ir pārkāpusi Darba likuma 122. panta noteikumus, kas paredz, ka darbinieks var celt prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas, taču tiesa vārdu “saņemšana” ir iztulkojusi kā “iepazīstināšana” un viena mēneša termiņu skaitījusi no iepazīstināšanas dienas ar rīkojumu par atlaišanu no darba. Bez tam kasācijas sūdzībā norādīts, ka prasītājam par kasācijas sūdzības iesniegšanu nav jāmaksā drošības nauda. Pārbaudījis sprieduma likumību un pamatotību, Senāts nāca pie atzinuma, ka kasācijas sūdzībā norādītie argumenti nevar būt par pamatu sprieduma atcelšanai.

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija Ivara Lākuta prasību noraidījusi prasības celšanas termiņa neattaisnota nokavējuma dēļ ne tikai tāpēc, ka viņš ar rīkojumu par atlaišanu iepazīstināts atlaišanas dienā 2002. gada 30. oktobrī, bet arī tāpēc, ka 2002. gada 1. novembrī Ivaram Lākutam uz viņa norādīto dzīves vietu nosūtīts paziņojums, ka viņš no 2002. gada 31. oktobra atlaists no darba, pamatojoties uz darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu, un viņš lūgts ierasties saņemt dokumentus. Atlaišana par darba devēja uzticības zaudēšanu rīkojumā ir pamatota ar atsauci uz vārtu mehāniķa 2002. gada 22. oktobra un garāžas priekšnieka 2002. gada 30. oktobra ziņojumiem.

Ņemot vērā iepriekš minēto, jāatzīst, ka ir ievēroti Darba likuma 102. panta noteikumi, kas uzliek darba devējam pienākumu, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Tādējādi tiesa vadījies ne tikai no tā, ka Ivars Lākuts atlaišanas dienā 2002. gada 30. oktobrī ir iepazīstināts ar rīkojumu par atlaišanu no darba, bet arī ņēmusi vērā, ka viņam likumā noteiktā kārtībā rakstveidā ir paziņots darba līguma uzteikuma apstākļiem, tāpēc tiesai bija pamats atzīt, ka Ivars Lākuts nokavējis likumā noteikto viena mēneša termiņu prasības iesniegšanai gan no iepazīstināšanas ar rīkojumu par atlaišanu, gan arī no paziņošanas rakstveidā par apstākļiem, kas bija darba līguma uzteikuma pamatā.

Apgabaltiesa atzinusi, ka Ivars Lākuts nokavējis prasības termiņu neattaisnojošu iemeslu dēļ, šāds konstatējums attiecas uz faktiskajiem apstākļiem un kasācijas kārtībā nav pārvērtējams. To ievērojot, nevar atzīt par pareizu norādi kasācijas sūdzībā, ka tiesa ir pārkāpusi Darba likuma 122. panta noteikumus, kas nosaka, ka darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma

atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Norādei kasācijas sūdzībā, ka konkrētajā gadījumā par kasācijas sūdzības iesniegšanu nav jāmaksā drošības nauda, nav nekāda sakara ar sprieduma likumību un pamatotību. Apgabaltiesa drošības naudas samaksu par kasācijas sūdzības iesniegšanu nav prasījusi.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474. panta 1. punktu, Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts

n o s p r i e d a:

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2003. gada 1. decembra spriedumu atstāt negrozītu, kasācijas sūdzību noraidīt.

Sēdes priekšsēdētājs senators

Z. Gencs

Senatori

I. Šķēteris

R. Zaķe

Noraksts pareizs: AT senators

Z. Gencs

S P R I E D U M S

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts šādā sastāvā:

sēdes priekšsēdētājs senators Z.Gencs

senatori O.Druks-Jaunzemis un R.Zaķe

piepaloties zvērinātiem advokātiem I.Jirgenai un A.Bērzai

2004.gada 28.janvārī izskatīja atklātā tiesas sēdē prasītājas Lolitas Dundures pārstāves advokātes I.Jirgenas kasācijas sūdzību par Vidzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2003.gada 8.oktobra spriedumu Lolitas Dundures prasībā pret Valsts zemes dienesta Vidzemes reģionālo nodaļu par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darba attiecību izbeigšanas pamata grozīšanu un samaksas par piespiedu kavējuma piedziņu.

Noklausījis senatores R.Zaķes ziņojumu, av.advokātes I.Jirgenas un zv.advokātes A.Bērzas paskaidrojumus, Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts

k o n s t a t ē j a:

Ar Latvijas Republikas Valsts zemes dienesta Vidzemes reģionālās nodaļas vadītāja 2002.gada 3.decembra rīkojumu nekustamā īpašuma vērtēšanas un inventarizācijas daļas novērtētāja Lolita Dundure atlaista no darba sakarā ar darba devēja uzticības zaudēšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta 1.daļas 2.apakšpunktu un 103.panta 1.daļas 3.apakšpunktu.

2002.gadā no 4.novembra līdz 28.novembrim Valsts zemes dienesta Vidzemes reģionālajā nodaļā veikta pārbaude par Gulbenes rajona Stāmerienas pagasta Stāmerienas pils nekustamā īpašuma lietu. Konstatēts, ka akts par būves tipa maiņu un akts par būves stāvokli (parakstīti 2001.gada 3.jūlijā), neatbilst tehniskās inventarizācijas prasībām, tādējādi Lolita Dundure, veicot

tehnisko inventarizāciju Stāmerienas pils nekustamajā īpašumā, pārkāpusi novērtētāja amatam noteiktās pilnvaras.

Vidzemes reģionālā nodaļa 2002.gada 3.decembrī brīdinājusi Lolitu Dunduri par atlaišanu no darba, norādīdama, ka atbildētāja zaudējusi darba devēja uzticību.

2003.gada 2.janvārī Lolita Dundure griezusies tiesā ar prasību par atjaunošanu iepriekšējā darbā un lūgusi piedzīt no Vidzemes reģionālās nodaļas samaksu par darba piespiedu kavējumu Ls 685,20.

Lolita Dundure uzskatījusi, ka darba uzteikums neesot pamatots un esot pārkāpta darba līguma uzteikšanas kārtība.

Prasītāja neesot iepazīstināta ar komisijas slēdzienu un no viņas neesot prasīti paskaidrojumi. Darba devējs ar to esot pārkāpis Darba likuma 101. panta 2.daļas nosacījumus.

Prasība pamatota arī uz Darba likuma 101.panta 3.daļu, norādot, ka darba devējs var atlaist darbinieku ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas un ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Minētā likuma norma neesot ievērota.

Ar Valmieras rajona tiesas 2003.gada 13.jūnija spriedumu Lolitas Dundures prasība noraidīta.

2003.gada 8.oktobrī Vidzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija apelācijas kārtībā izskatījusi lietu un noraidījusi Lolitas Dundures prasību.

Tiesa konstatējusi, ka Lolita Dundure saskaņā ar darba līguma noteikumiem strādājusi par novērtētāju VZD Vidzemes reģionālās nodaļas Pasūtījumu izpildes pārvaldes Nekustamā īpašuma vērtēšanas un inventarizācijas daļā. Nebūdama pilnvarota viņa parakstījusi izstrādātos dokumentus uz VZD veidlapas darba devēja vārdā.

Lolita Dundure 2002.gada 25. oktobrī parakstījusi vēstuli, adresētu Stāmerienas pagasta padomei, pārkāpjot savas kā novērtētājas amata pilnvaras.

Lolitas Dundures sagatavotie akti – “Akts par būves tipa maiņu”, “Akts par būves stāvokli” un “Akts par būves kadastra numuru nomaiņu” neatbilst tehniskās inventarizācijas prasībām un nav paredzēti instrukcijā.

Prasītāja, laikā no 2001.gada 2.jūlija līdz 2002.gada 25.oktobrim, veicot tehnisko inventarizāciju Stāmerienas pilī, kvalificējusi to kā viena dzīvokļa dzīvojamo māju, pamatojot šo aktu ar nepārbaudītiem dokumentiem, kuri nevar būt par pamatu būves tipa maiņai.

L.Dundure, pretēji VZD lietvedības instrukcijas prasībām, nebūdama pilnvarota parakstīt nodaļā izstrādātos dokumentus, 2002.gada 25.oktobrī parakstījusi vēstuli Stāmerienas pagasta padomei.

Civillietu tiesas kolēģija atzinusi, ka nav pārkāpti Darba likuma 101.panta 2.daļas nosacījumi par darba devēja pienākumu pieprasīt darbiniekam rakstveida paskaidrojumu. Dienesta izmeklēšanas laikā Lolita Dundure vairākkārt sniegusi rakstveida paskaidrojumus. Darba devējs ir arī pieprasījis no Lolitas Dundures paskaidrojumus, taču prasītāja šajā dienā no paskaidrojuma sniegšanas atteikusies, kā arī atteikusies iepazīties ar komisijas slēdzienu.

Līdz ar to konstatējusi, ka Lolitai Dundurei bijusi iespēja sniegt paskaidrojumus par izmeklējamiem pārkāpumiem.

Turklāt Lolitas Dundures sniegtie paskaidrojumi bijuši pietiekoši lietas apstākļu izvērtēšanai saskaņā ar Darba likuma 102.panta 2.daļas prasībām.

Civillietu tiesas kolēģija atzinusi, ka darba devējs ievērojis Darba likuma 102.panta prasības, ka darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot par tiem apstākļiem, kas ir pamatā darba līguma uzteikumam.

Uzteikumā norādīta pārkāpuma būtība, kā arī norādīta atsauce uz Stāmerienas pils nekustamā īpašuma lietas pārbaudi, un prasītājai bija iespēja iepazīties ar pārbaudes rezultātiem.

Tiesa konstatējusi arī, ka darba devējs nav pārkāpis Darba likuma 101.panta 3.daļā noteiktos termiņus darba līguma uzteikumam ne vēlāk kā mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas un ne vēlāk kā sešus mēnešus no pārkāpuma izdarīšanas.

Par pārkāpuma atklāšanas dienu tiesa atzinusi to laiku, kad VZD izveidotā komisija ar slēdzienu secinājusi, ka Lolita Dundure nav ievērojusi tiesību aktu prasības un pārkāpusi amata pilnvaras.

Komisijas slēdziens sastādīts 2002.gada 29.novembrī un darba uzteikums izsniegts 2002.gada 2.decembrī. Likumā paredzētais sešu mēnešu termiņš nav pārkāpts, to pārkāpumi izdarīti laikā līdz pat 2002.gada 25.oktobrim.

Kasācijas sūdzībā Lolitas Dundures pilnvarotā zvērināta advokāte I.Jirgena lūdz atcelt spriedumu un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesai.

Norādīts, ka tiesa esot nepareizi tulkojusi Darba likuma 101.panta 3.daļas nosacījumus. Kasatore atsaukusies uz apstākli, ka inventarizācija Stāmerienas pilī pabeigta jau 2001.gada decembrī, bet 2002.gada 25.oktobrī sagatavota vēstule Stāmerienas pagasta padomei šīs inventarizācijas sakarā. Tāpēc nepareizs esot tiesas secinājums, ka termiņš disciplinārsoda piemērošanai skaitāms no dienas, kad disciplinārlietas izmeklēšanas komisija taisījusi savu slēdzienu.

Kā otru argumentu kasatore norādījusi Darba likuma 101.panta 2.daļas pārkāpumu, norādīdama, ka disciplinārlietas izskatīšanas gaitā Lolitai Dundurei neesot bijis zināms par darba devēja nodomu uzteikt viņai darba līgumu, paskaidrojums no viņas neesot prasīts.

Iepazinies ar lietas materiāliem un apsvēris kasācijas sūdzības motīvus, Senāts atzīst, ka spriedums atstājams negrozīts.

Kasācijas sūdzībā norādīts, ka tiesa pārkāpusi Darba likuma 101.panta 2.un 3.daļas nosacījumus un akcentēts apstāklis, ka inventarizācija Stāmerienas pilī pabeigta 2001.gada decembrī. Uzteikumā esot norādīts, ka Lolita Dundure nelikumīgi pārkāpusi savas pilnvaras laikā no 2001.gada 2.jūlija līdz 2002.gada 25.oktobrim. Tāpēc neesot pareizs tiesas secinājums, ka termiņš disciplinārsoda piemērošanai skaitāms no dienas, kad disciplinārlietas izmeklēšanas komisija taisījusi savu slēdzienu.

Senāts atzīst, ka minētais arguments ir nepamatots.

Darba likuma 101.panta 3.daļā noteikts, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šī panta 2.punkta noteikumiem ne vēlāk kā mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas un ne vēlāk kā sešus mēnešus no pārkāpuma izdarīšanas.

Tiesa atbilstoši likumam secinājusi, ka pārkāpuma atklāšanas diena ir laiks, kad VZD izveidotā komisija ar slēdzienu konstatējusi, ka Lolita Dundure nav ievērojusi tiesību normu prasības un pārkāpusi savas pilnvaras. Minētais secinājums atbilst iepriekšminētā likuma prasībām. Komisijas slēdziens sastādīts 2002.gada 29.novembrī, darba uzteikums Lolitai Dundurei izsniegts 2002.gada 2.decembrī, tātad ievērots Darba likuma 101.panta 3.daļā norādītais termiņš.

Nepamatota ir kasācijas sūdzības autora atsauce uz Darba likuma 101.panta 2.daļas nosacījumu pārkāpumu attiecībā par paskaidrojuma saņemšanu no Lolitas Dundures.

Tiesa konstatējusi, ka Lolitai Dundurei bijusi iespēja sniegt paskaidrojumus sakarā ar izdarītajiem pārkāpumiem. Viņa vairākkārt sniegusi rakstveida paskaidrojumus pārkāpuma izvērtēšanas laikā, bet pēc komisijas slēdziena saņemšanas atteikusies sniegt paskaidrojumus. Līdz ar to Senāts atzīst, ka tiesa nav pieļāvusi Darba likuma 101.panta 2.daļas pārkāpumu.

Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesa materiālo tiesību normas ir piemērojusi pareizi un lietu izskatījusi atbilstoši procesuālo tiesību normām, līdz ar to spriedums atstājams negrozīts, bet kasācijas sūdzība noraidāma.

Pamatojoties uz Latvijas Civilprocesa likuma 474.panta 1.punktu, Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts

n o s p r i e d a:

Vidzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2003.gada 8.oktbra spriedumu atstāt negrozītu, Lolitas Dundures pārstāves advokātes I.Jirgenas kasācijas sūdzību noraidīt.

Tiesas sēdes priekšsēdētājs, senators Z.Gencs

Senatori

O.Druks-Jaunzemis

R.Zaķe

S P R I E D U M S

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts šādā sastāvā:

sēdes priekšsēdētājs senators I.Šepteris

senatori M.Zāģere un Z.Gencs

2003.gada 22.oktobrī izskatīja atklātā tiesas sēdē Regīnas Lauskas pārstāves advokātes Larisas Katinas kasācijas sūdzību par Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2003.gada 13.jūnija spriedumu Regīnas Lauskas prasības lietā pret Aglonas internātģimnāziju par atjaunošanu darbā, samaksas par darba piespiedu kavējumu piedziņu.

Noklausījies senatores M.Zāģeres ziņojumu, prasītājas paskaidrojumus, ka viņa uztur kasācijas sūdzību, atbildētājas Aglonas internātģimnāzijas- tagad mainīts nosaukums uz Aglonas internātvidusskola pārstāvja D.Vanaga iebildumus pret kasācijas sūdzību, Senāts

konstatēja:

Regīna Lauska no 1998.gada 1.maija strādāja Aglonas internātģimnāzijā par lopkopēju, bet no 1993.gada 1.augusta viņa strādāja šajā ģimnāzijā par dienesta telpu apkopēju.

2002.gada 5.jūnijā Aglonas internātģimnāzijas direktors izdevis rīkojumu nr.90 "Par izmaiņām štatu sarakstā" un Regīna Lauska brīdināta par iespējamo darba līguma uzteikšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu (darbinieku skaita samazināšana).

2002.gada 20.jūnijā ar Aglonas internātģimnāzijas direktora rīkojumu nr,98 izveidota komisija, lai izvērtētu 2002.gada 5.jūnijā brīdināto darbinieku priekšrocības turpināt darba attiecības, kura 2002.gada 27.jūnijā nolēmusi, ka Regīnai Lauskai salīdzinājumā ar citiem sešiem darbiniekiem nav priekšrocību palikt darbā.

2002.gada 2.jūlijā Regīnai Lauskai uzteikts darba līgums un ar Aglonas internātģimnāzijas direktora 2002.gada 5.augusta rīkojumu nr.116, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, un sakarā ar to, ka darba devējam nav iespējams viņu nodarbināt citā darbā, darba līgums ar Regīnu Lausku izbeigts.

Uzskatīdama, ka darba līgums ar viņu izbeigts nelikumīgi, Regīna Lauska 2002.gada 29.augustā cēlusi tiesā prasību pret Aglonas internātģimnāziju par atjaunošanu darbā un samaksas par darba piespiedu kavējumu piedziņu.

Prasītāja norādījusi, ka komisija, izvērtējot darbinieku priekšrocības turpināt darba attiecības, ir nepamatoti viņas darba rezultātus atzinusi par neapmierinošiem, jo savus darba pienākumus viņa vienmēr izpildījusi apzinīgi, par ko liecina tas, ka attiecībā pret viņu nav piemēroti disciplinārsodi par darba pienākumu nepildīšanu. Bez tam komisijas vērtējumā, kā norādījusi Regīna Lauska, nav ņemts vērā katra darbinieka nostrādātais laiks skolā, nav ņemts vērā, ka viņai ir dēls, kurš nestrādā, jo vēl mācās, un tas, ka viņai ir vidējā speciālā izglītība.

Prasītāja arī norādījusi, ka faktiski darbinieku skaita samazināšana Aglonas internātģimnāzijā nav notikusi, jo neviena apkopējas štata vienība netika likvidēta. Viņas dienesta telpu apkopējas darba pienākumi palikuši (tā prasības pieteikuma tekstā), tikai tos pildīt uzdots citam darbiniekam.

Ar Preiļu rajona tiesas 2003.gada 21.janvāra spriedumu prasība noraidīta.

Izskatījusi lietu sakarā ar Regīnas Lauskas apelācijas sūdzību, Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2003.gada 13.jūnijā nosprieda prasību noraidīt.

Apelācijas instances tiesa atzina, ka darbinieku skaita samazināšanas, kas notikusi Aglonas internātģimnāzijā sakarā ar finansiāla rakstura problēmām, gadījumā likums darba devējam neliedz tiesības, ievērojot vienveidīgas profesijas un amatus, izdarīt darbinieku pārgrupēšanu un kvalificētāku darbinieku, kura amats tiek likvidēts, pārcelt ar viņa piekrišanu citā amatā, atlaižot no tā mazāk kvalificētu darbinieku, kuras konkrētajā situācijā Aglonas internātģimnāzijas direktors izmantojis, jo komisija 2002.gada 27.jūnija sēdē atbilstoši Darba likuma 108.panta noteikumiem vērtējusi ne tikai apkopēju, bet arī sanitāru, virtuves strādnieces un trauku mazgātājas priekšrocības palikt darbā skolā. Novērtējusi komisijas lēmumu, tiesas kolēģija, atsaucoties uz to, ka komisija nav aprobežojusies tikai ar darbinieku kvalifikācijas un darba rezultātu analīzi, bet atbilstoši Darba likuma 108.panta otrās daļas prasībām nolūkā noskaidrot, kuriem darbiniekiem ir priekšrocības tiesības palikt darbā, ir apsvērusi arī pārējos šajā normā uzskaitītos pamatus, noraidīja prasītājas apgalvojumu, ka darba līguma uzteikums saistīts ar viņas uzvedību un spējām. Tāpat tiesa konstatēja, ka atbildētāja ievērojusi Darba likuma 103.pantā noteikto viena mēneša uzteikuma termiņu. Bez tam, atsaucoties uz Darba likuma 122.panta pirmo daļu, tiesa secināja, ka Regīna Lauska nokavējusi viena mēneša termiņu prasības celšanai par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Kasācijas sūdzībā prasītājas pārstāve advokāte Larisa Katina, atsaucoties uz materiālo tiesību normu pārkāpumiem, lūgusi tiesas spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas kārtībā.

Sūdzība pamatota ar to, ka, piemērojot Darba likuma 104.panta pirmās daļas normu, tiesa ignorējusi šā panta otrajā daļā noteikto par šā likuma 106.panta ceturtais daļas nosacījumu piemērošanu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, un proti, nav ņēmusi vērā, ka darba devējs par paredzamo darbinieku skaita samazināšanu rakstveidā 60 dienas iepriekš nepaziņoja Nodarbinātības valsts dienestam vai pašvaldībai. Bez tam tiesa, kā norādījusi kasatore, vispār nav pārbaudījusi, vai izpildītas Darba likuma 101.panta ceturtais daļas prasības.

Prasītājas pārstāve arī norādījusi, ka tiesa nepareizi iztulkojusi Darba likuma 122.pantu, jo konkrētajā gadījumā prasība celta sakarā ar to, ka Regīnai Lauskai vispār netika piedāvāts nekāds darbs (tā sūdzības tekstā), ar ko pārkāptas viņas tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības. Līdz ar to prasība par atjaunošanu darbā celta viena mēneša laikā no darba līguma izbeigšanas dienas, t.i. likumā noteiktajā termiņā.

Iepazinies ar lietas materiāliem un pārbaudījis tiesas sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas norādīti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, kas regulē lietas izskatīšanas robežas kasācijas instancē, Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums atstājams negrozīts šādu apsvērumu dēļ.

Saskaņā ar Darba likuma 108.panta pirmo daļu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija.

Aglonas internātģimnāzijas speciāli šo priekšrocību izvērtēšanai izveidotā komisija atzinusi, ka no darba atlaižama Regīna Lauska, kurai salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem ir sliktāki darba rezultāti. Novērtējot minēto komisijas lēmumu, tiesas kolēģija to apstiprinājusi un spriedumā norādījusi kā motīvu prasības noraidīšanai. Savukārt Senātam nav pamata apšaubīt šo uz pierādījumu novērtējumu balstītā secinājuma pareizību.

Apelācijas instances tiesa konstatējusi, ka darbinieku skaita samazināšana internātģimnāzijā notikusi un ka atbildētājam nav bijis iespējams nodarbināt prasītāju citā darbā. Līdz ar to nevar piekrist kasatores apgalvojumam, ka tiesa nav apspriedusi prasītājas atlaišanas no darba atbilstību Darba likuma 101.panta ceturtais daļas noteikumiem.

Senāts noraida kā nepamatotus kasācijas sūdzībā izklāstītos argumentus attiecībā par Darba likuma 104.panta otrās daļas saistībā ar 106.panta ceturtais daļas piemērošanas nepieciešamību. Šajā sakarībā jāatzīmē, ka minētajās normās darba devējam paredzēti noteikti pienākumi, ja tiek

samazināts darbinieku skaits un tiek veikta kolektīvā atlaišana. Taču konkrētajā gadījumā nav konstatētas Darba likuma 105.pantā noteiktās pazīmes, kas ļautu secināt, ka Aglonas internātgimnāzijā notikusi darbinieku kolektīvā atlaišana, uz tādām nav atsaukusies arī prasītājas pārstāve. Tādējādi minētās tiesību normas nav attiecināmas uz tiesas izšķirto strīdu.

Lietā nepastāv strīds, ka Regīna Lauska, uzskatīdama, ka pārkāptas viņas tiesības turpināt darba attiecības, prasību par atjaunošanu darbā cēlusi mēneša laikā no dienas, kad darba līgums izbeigts. Līdz ar to atzīstams, ka prasītāja ir ievērojusi Darba likuma 122.panta pirmās daļas otrajā teikumā noteikto prasības celšanas termiņu. Senāts piekrīt kasācijas sūdzībā norādītajiem motīviem par nepareizu šā panta pirmās daļas pirmā teikuma piemērošanu, jo prasības pamats un priekšmets pretēji tiesas spriedumā izteiktajam apsvērumam nav saistāms ar darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Pie tam uzteikuma neapstrīdēšana mēneša laikā pati par sevi nav aplūkojama kā šķērslis personai, ar kuru darba līgums izbeigts, izmantot likumā garantētās tiesības uz tiesas aizsardzību. Tomēr šis apstāklis nevar būt pamats sprieduma atcelšanai, jo tiesa pārbaudījusi prasītājas atlaišanas no darba likumību un taisījusi spriedumu, izvērtējusi prasības pamatotību pēc būtības. Tātad tiesas kļūdainie motīvi attiecībā par darba devēja uzteikuma apstrīdēšanas termiņa nokavējumu, nav atzīstami par tādiem, kas noveduši pie lietas nepareizas izspriešanas.

Rezumējot teikto, Senāts atzīst, ka kasācijas sūdzības apmierināšanai nav pamata.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 1.punktu, Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts

nosprieda:

Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2003.gada 13.jūnija spriedumu atstāt negrozītu, Regīnas Lauskas pārstāves advokātes Larisas Katinas kasācijas sūdzību noraidīt.

| | | |
|-------------------------------|----------|-------------|
| Sēdes priekšsēdētājs senators | paraksts | I. Šepteris |
| Senatori: | paraksts | M.Zāgere |
| | paraksts | Z. Gencs |

Noraksts pareizs. Senatore M.Zāgere

S P R I E D U M S

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts šādā sastāvā:

Tiesas sēdes priekšsēdētājs senators M.Dudelis
senatori O.Druks-Jaunzemis, Z.Gencs, R.Krauze,
R.Namatēvs, R.Saulīte un R.Zaķe

2004. gada 15. septembrī izskatīja atklātā tiesas sēdē atbildētāja SIA "EVOR.M" kasācijas sūdzību par Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2004. gada 24. marta spriedumu Andreja Oļeiņika prasības lietā ar SIA "EVOR.M" par atjaunošanu darbā un darba piespiedu kavējuma apmaksu.

Noklausījies senatora R.Saulītes ziņojumu un atbildētāja SIA "EVOR.M" pilnvarotā pārstāvja paskaidrojumus, Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts

k o n s t a t ē j a:

pamatojoties uz 2002. gada 1. jūlijā noslēgto darba līgumu, Andrejs Oļeiņiks pieņemts darbā SIA "EVOR.M" Daugavpils nodaļā par apsardzes darbinieku. š

2003. gada 28. februārī A.Oļeiņikam izsniegts paziņojums, kurā, atsaucoties uz nepieciešamību veikt organizatoriska rakstura pasākumus Daugavpils filiālē optimizējot sabiedrības saimniecisko darbību viņam piedāvāts ieņemt līdzvērtīgu vakantu apsardzes darbinieka vietu Madonas filiālē, saglabājot līdzšinējo atalgojumu.

Vienlaicīgi A.Oļeiņikovs brīdināts, ka piekrišana pārceļšanai jāizsaka rakstiski viena mēneša laikā, norādot, ka atteikuma vai neatbildēšanas gadījumā darba devējs ir tiesīgs saskaņā ar Darba likuma 98.pantu izbeigt darba tiesiskās attiecības, uzsakot darba līgumu.

Ar 2003. gada 28. marta rīkojumu darba līgums Andrejam Oļeiņikam uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 98. panta 1. punktu, jo viņš atteicies pāriet darbā uz Madonas filiāli.

Uzskatot atlaišanu no darba par nelikumīgu, Andrejs Oļeiņiks, atsaucoties uz Darba likuma 112., 124., 125., 126., 127. pantu, 2003. gada 15. aprīlī cēlis tiesā prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un darba piespiedu kavējuma apmaksu.

Prasītājs norādījis, ka darba līguma grozījumiem nav piekritis, jo uzskata tos par tiesiski nepamatotiem un nerealizējamiem, jo dzīvo kopā ar ģimeni Daugavpilī. Piekritis, ka darba līgums ar viņu tiek izbeigts pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkta, bet neskatoties uz to darba līgums uzteikts, pamatojoties uz DL 98. pantu.

Prasītājs uzskata, ka darba devējs bija tiesīgs izbeigt darba attiecības tikai uz Darba likuma 101. pantā norādītajiem pamatiem, kas reglamentē darba līguma uzteikšanu pēc darba devēja iniciatīvas, un norādījis, ka nav ievērota arī likumā noteiktā atlaišanas kārtība.

Ar Daugavpils tiesas 2003. gada 26. novembra spriedumu prasība noraidīta.

Izskatījusi lietu pēc prasītāja iesniegtās apelācijas sūdzības, Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija atjaunojusi Andreju Oļeiņiku darbā par apsardzes darbinieku SIA "EVOR.M" Daugavpils nodaļā un piedzinusi no atbildētāja samaksu par darba piespiedu kavējumu Ls 645,52.

Tiesas spriedums pamatots ar to, ka darba uzteikums A.Oļeiņikam ir nepamatots un nelikumīgs, jo prasītāja atteikšanās no piedāvātajām izmaiņām darba līguma noteikumos, pēc tiesas ieskata, nevarēja būt pamats darba līguma uzteikšanai, nenorādot Darba likuma 101. pantā paredzētos iemeslus.

Šāds viedoklis pamatots ar to, ka konkrēti iemesli darba līguma uzteikšanai norādīti Darba likuma 101. panta pirmajā daļā, kur atkārtoti likuma 98. panta pirmās daļas nosacījumi, no kā izdarāms secinājums, ka darba līgumu nevar uzteikt pamatojoties tikai uz Darba likuma 98. panta pirmo daļu.

Atsaucoties uz Darba likuma 123. panta pirmo daļu, tiesa norādījusi, ka darbinieks var celt tiesā prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas un atzinusi, ka prasības celšanas termiņš ir ievērots, jo prasītājs uzteikumu saņēmis 2003. gada 28. martā.

Izvērtējusi prasītāja iesniegtos aprēķinus par darba piespiedu kavējuma apmaksu, tiesa atzinusi, ka saskaņā ar Darba likuma 126. panta pirmo daļu kompensācija izmaksājama par visu darba piespiedu kavējuma laiku, neieskaitot A.Oļeiņikam izmaksāto bezdarbnieka pabalstu, kas nav uzskatāms par atalgojumu.

Kasācijas sūdzību par tiesas spriedumu iesniedzis atbildētājs.

Par nepamatotu kasators uzskata tiesas atsauci uz Darba likuma 123. panta pirmo daļu, jo prasītājs nav lūdzis atjaunot nokavēto prasības celšanas termiņu. Lemjot jautājumu par prasības celšanas termiņa atbilstību Darba likuma noteikumiem, tiesa nepamatoti nav piemērojusi to likuma normu, kura bija jāpiemēro - Darba likuma 122. pantu, saskaņā ar kuru prasība tiesā bija ceļama viena mēneša laikā no uzteikuma brīža. Līdz ar to tiesa nepamatoti atzinusi, ka termiņš skaitāms no 2003. gada 28. marta, kad ar prasītāju izbeigtas darba tiesiskās attiecības, nevis no 2003. gada 28. februāra, kad viņš saņēmis uzteikumu.

Kā Civilprocesa likuma 128., 133. panta pārkāpums norādīts tas, ka prasītājs līdz lietas izskatīšanas uzsākšanai nav iesniedzis aprēķinu par piedzenamās summas apmēru.

Kasācijas sūdzībā apstrīdēts arī Darba likuma 98. panta tulkojums, norādot, ka saskaņā ar šī panta pirmo daļu uzteikums pirmām kārtām vērsts uz darba līguma grozīšanu un tā rezultātā darba līgums tiek grozīts vai arī darba attiecības tiek izbeigtas.

Kasators norādījis, ka tiesa nav ņēmusi vērā, ka Darba likuma 101. panta pirmajā daļā norādītajos uzteikuma veidos nav iekļauts attiecīgais uzteikuma veids, kas norādīts Darba likuma 98. panta pirmajā daļā attiecībā uz darbinieka uzvedību un spējām un līdz ar to šīs tiesību normas iztulkojusi nepareizi.

Iepazinies ar lietas materiāliem un kasācijas sūdzības motīviem, Senāts atzīst, ka tiesas spriedums atceļams.

Tiesas spriedums, ar kuru prasītājs A.Oļeiņiks atjaunots darbā, pamatots uz atzinumu, ka darba līguma uzteikumam piemērojami Darba likuma 98. panta pirmās daļas nosacījumi kopsakarā ar Darba likuma 101. pantu, un prasītāja atteikšanās no darba līguma izmaiņām nevar būt patstāvīgs pamats darba līguma uzteikšanai, nenorādot Darba likuma 101. pantā paredzētos darba līguma uzteikšanas iemeslus.

Šādu tiesas atzinumu Senāts uzskata par nepamatotu.

Tiesa savu viedokli pamatojusi ar to, ka Darba likuma 101. panta pirmā daļa atkārti likuma 98. panta pirmās daļas nosacījumus un norāda konkrētus iemeslus darba līguma uzteikšanai.

Tāds tiesas arguments nav pamats tiesas izteiktajam secinājumam.

Minētie likuma panti regulē atšķirīgas tiesiskās attiecības, kas veidojas starp darba devēju un darbinieku.

Darba likuma 101. pants regulē attiecības, kad pantā norādīto apstākļu rezultātā ir iestājies gadījums, kas dod pamatu darba devējam neatkarīgi no darbinieka gribas izbeigt darba līgumu ar viņu.

Turpretī Darba likuma 98. pants attiecas uz gadījumiem, kad pantā norādītie apstākļi dod darba devējam pamatu grozīt darba līguma noteikumus. Darba līguma uzteikumam un tā laušanai šajā gadījumā ir sekundārs raksturs, kas atkarīgs no darbinieka izvēles turpināt darba attiecības ar grozītiem noteikumiem vai nē, tomēr tas nav pamats tiesas izteiktajam viedoklim, ka darbinieka atteikšanās no darba līguma izmaiņām nevar būt patstāvīgs pamats darba līguma laušanai.

Darba likuma 98. pantā nepārprotami darba devējam dota tiesība uzteikt darba līgumu, tikai aprobežojot šo tiesību ar nosacījumu, ja darbinieks nepiekrīt viņam piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

No tā izriet, ka darba līguma uzteikums stājas spēkā, ja iestāties likumā paredzētais nosacījums, t.i., ja darbinieks nepiekrīt turpināt darba attiecības ar piedāvātajiem līguma grozījumiem. Savukārt, stājoties spēkā darba līguma uzteikumam, darba attiecības tiek izbeigtas.

To ievērojot, Senāts uzskata par nepamatotu tiesas izteikto viedokli, ka Darba likuma 98. pants piemērojams tikai kopsakarā ar Darba likuma 101. pantu, jo tas neparedz patstāvīgu darba līguma izbeigšanas pamatu.

Apelācijas instances tiesas spriedums nesatur argumentus, ar kuriem pamatots secinājums, ka darba devējam, kuram likums devis tiesības uzteikt darba līgumu saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem, nav tiesību šo līgumu izbeigt, ja piedāvātie grozījumi netiek pieņemti.

Darbinieka tiesības šajā gadījumā aizsargā likuma 98. panta ceturtnā daļa, dodot tam tiesības apstrīdēt uzteikumu, ja tas nav tiesiski pamatots.

Lai darba līguma uzteikums būtu tiesiski pamatots, tādiem ir jābūt darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

Konkrētajā lietā strīds starp pusēm arī ierosināts sakarā ar to, ka prasītājs par tiesiski nepamatotu uzskatījis darba devēja uzteikumā (paziņojumā) piedāvāto darba līguma grozījumu, kas vēlāk bijis par pamatu darba līguma izbeigšanai.

Taču tiesa šādā aspektā lietu vispār nav skatījusi un prasījumu par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu nav izlēmusi.

Līdz ar to prasītāja atjaunošana darbā, neatzīstot par spēkā neesošu darba līguma uzteikumu, ir pretrunā ar Darba likuma 124. panta otro daļu, kas atjaunošanu darbā saista ar uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Minētais liecina par to, ka tiesa nepareizi piemērojusi materiālo tiesību normas, kas regulē darba līguma uzteikumu, tā atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā.

Par pamatotu Senāts atzīst arī kasācijas sūdzības motīvu, ka tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 123. pantu.

Minētais likuma pants regulē nokavēta termiņa atjaunošanu, par ko konkrētajā lietā nav pieteikts lūgums, un ko nav lēmusi tiesa.

Pēc būtības tiesa ir lēmusi jautājumu par to, vai ir ievērots prasības celšanai noteiktais termiņš (Darba likuma 122. pants), un atzinusi, ka termiņš ir ievērots.

Šāds atzinums pamatots uz tiesas secinājumu, ka darbs prasītājam uzteikts 2003. gada 28. martā, kad izdots rīkojums par darba līguma laušanu.

Tiesas secinājums nav pamatots uz likumu, jo Darba likuma 98. pants, uz kura pamata A. Oļeiņikam uzteikts darbs, uzteikuma apstrīdēšanu saista ar šī likuma 122. pantā noteikto viena mēneša termiņu, kas skaitāms no uzteikuma saņemšanas dienas (DL 98. panta ceturtnā daļa), bet darba līgums šā panta kārtībā, tiek uzteikts vienlaicīgi ar piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā.

Tiesas spriedums nesatur nekādus motīvus attiecībā uz to, kādēļ tiesa par uzteikumu uzskatījusi darba devēja rīkojumu par darba līguma izbeigšanu, nevis prasītājam izsniegto paziņojumu par darba līguma noteikumu grozīšanu un tā sekām.

Līdz ar to kasācijas instances tiesai liegta iespēja vērtēt tiesas viedokļa pamatotību.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474. panta 2. punktu, Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts

n o l ē m a:

Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2004. gada 24. marta spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai tai pašai tiesai citā tiesas sastāvā.

Atmaksāt SIA "EVOR.M" iemaksāto drošības naudu Ls 50,- (piecdesmit).

Sēdes priekšsēdētājs senators

M.Dudelis

Senatori

O.Druks-Jaunzemis

Z.Gencs

R.Krauze

R.Namatēvs

R.Saulīte

Apliecinu, ka bakalaura darbu esmu uzrakstījis pastāvīgi, izmantojot darbā norādītos avotus, un darbs nav plagiāts

Jana Briede 2009. gada 22. maijā

Bakalaura darbs aizstāvēts:

Bakalaura gala pārbaudījumu komisijas sēdē

2009. gada ____ . _____

Un novērtēts ar atzīmi ____

Komisijas priekšsēdētājs