

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE

Civiltiesisko zinātņu katedra

Bakalaura darbs

Darba devēja uzteikuma tiesiskais regulējums

Saņemts

Civiltiesisko
zinātņu katedrā
2009.gada ____.

Sekretāra(es) paraksts

Nepilna laika
klātienes nodaļas
7. semestra students
Jānis Ozoliņš
jo06007

Zinātniskā vadītāja
Dr.iur., Annija Kārklīņa

Rīga 2009

Ievads	3
1.Darba devēja uzteikuma jēdziens, veidi un tiesiskie pamati	5
2.Darba devēja uzteikumu pamati	7
2.1.Darba līguma uzteikšana Darba likuma 101.panta pirmās daļas kārtībā.....	7
2.2.Darba tiesisko attiecību pārtraukšana tiesas ceļā	12
2.3.Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā.....	14
2.4.Darba devēja uzteikums saistībā ar piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā. 15	
3.Darba devēja uzteikuma kārtība.	17
3.1.Paskaidrojumu sniegšana	18
3.2.Uzteikuma laiks	19
3.3.Cita darba piedāvāšana	20
3.4.Uzteikuma pamata paziņošana	21
3.5.Uzteikuma termiņi	21
3.6.Uzteikuma atsaukšana.....	22
3.7.Kolektīvā atlaišana un darbinieku skaita samazināšana	23
3.8.Citi ierobežojumi un pienākumi	25
4.Darbinieka tiesības aizskarto interešu aizsardzībai, darba devēja uzteikuma gadījumā.	27
4.1.Darbinieka interešu aizsardzība pārbaudes laikā.....	28
4.2.Kapitālsabiedrības valdes locekļa interešu aizsardzība	31
4.3.Iesniegtās prasības par atjaunošanu darbā, rezultāti.....	34
5.Prasības iesniegšana un izskatīšana tiesā, civilprocesuālās īpatnības.	37
5.1.Tiesas spriedums	42
6.Secinājumi un priekšlikumi	44
Anotācija	47
Annotation	48
Izmantotās literatūras un normatīvo aktu saraksts	49

levads

Latvijā 2009.gadā aizvien vairāk jūtams vispasaules finansiālās krīzes iespaids. Viena no jomām, kuru tā visvairāk ir ietekmējusi, ir darba tirgus. Bezdarbnieku skaits 2009.gada beigās ir sasniedzis ~15% no visiem darbaspējīgajiem iedzīvotājiem.¹ Uzņēmumu finansiālā situācija ir ievērojami pasliktinājusies, daļa no tiem jau ir beiguši savu pastāvēšanu, kā rezultātā katru dienu bez darba paliek arvien jauni darbinieki, kā uzņēmumos tā arī valsts iestādēs. Darbinieku atbrīvošana no darba bieži vien tiek pamatota ar darbinieku skaita samazināšanu vai ar darba devēja likvidēšanu, kā arī ar to, ka darbinieks nepiekrīt līguma grozījumiem ar kuriem tiek samazināta viņa darba alga. Bieži vien darba devēji ir spiesti uzteikt darba līgumu saviem darbiniekiem, jo citu izeju no finansiālajām grūtībām minētajā situācijā nesaskata.

Darba zaudēšana Latvijas iedzīvotājam mūsdienu ekonomiskajos apstākļos var nozīmēt palikšanu bez iztikas līdzekļiem un šaubas par savas turpmākās eksistences iespējamību. Šobrīd Latvijas darba tirgū darba meklētāju skaits daudzkārt pārsniedz esošo vakanču skaitu, tāpēc darbinieka iespējas noslēgt jaunu darba līgumu ir vājas pastāvošās konkurences dēļ.

Ņemot vērā šā brīža apstākļus, darbiniekam svarīgāk kā vēl nekad ir zināt savas tiesības saistībā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu. It sevišķi – darba devēja uzteikumu, jo tādi darba tiesisko attiecību izbeigšanās veidi kā darbinieka uzteikums, savstarpēja vienošanās, pēdējā laikā novērojami daudz mazāk nekā iepriekš. Darbiniekam vairs nav pieejamas vairākas darba vakances no kurām izvēlēties sev tīkamāko.

Diemžēl prakse rāda, ka darba devējs ne vienmēr savas likumā paredzētās tiesības – uzteikt darba līgumu, izmanto pareizi. Nelikumīgai rīcībai par pamatu var būt gan apzināta, gan neapzināta rīcība. No nepareizas normu piemērošanas atbrīvojot darbinieku no darba var ciest gan darbinieka, gan darba devēja intereses. Darbinieks var tikt pakļauts darba devēja negodprātīgai rīcībai, kā rezultātā tikt nepamatoti atbrīvots no darba. Darba devējam pastāv risks, ka darbinieks savu likumīgo interešu aizskārums

¹ Nodarbinātības Valsts aģentūra // <http://www.nva.lv/index.php?cid=6#bezdarbs> (aplūkots 30.11.2009.)

gadījumā var vērsties tiesā, lūdzot atcelt darba devēja nelikumīgo darbību, kā arī pieprasīt zaudējumu atlīdzību.

Latvijas Republikā jautājumus par darba devēja uzteikumiem, to veidiem, kārtību un sekām reglamentē LR Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, LR Darba likums, LR Civillikums, LR Civilprocesa likums, LR Darba strīdu likums un citi normatīvie akti.

Daudzas no šajos tiesību avotos sastopamajām normām ir viennozīmīgi saprotamas, taču ir arī tādas normas, kuras bez papildus analīzes veikšanas var tik tulkotas kļūdaini un radīt pārpratumus, kas var novest pie likuma normu neievērošanas. Tāpat arī tiesību avotos lietotie jēdzieni var radīt neviennozīmīgu izpratni par tiesību normas jēgu un būtību.

Pastāvot minētajiem apstākļiem, autors izvēlējās bakalaura darba tematu „Darba devēja uzteikuma tiesiskais regulējums”.

Bakalaura darba mērķis ir izanalizēt šobrīd spēkā esošo normatīvo regulējumu, tiesu praksi, kā arī tiesību ekspertu viedokļus, kas attiecas uz darba devēja uzteikumu un konstatēt iespējamās normatīvo aktu nepilnības, un sniegt savu viedokli par iespējamo problemātisko jautājumu risinājumiem.

Lai sasniegtu darbā izvirzīto mērķi, autors izvirza šādus uzdevumus:

- Noskaidrot darba devēja uzteikuma jēdzienu;
- Apkopot darba devēja uzteikuma veidus;
- Izpētīt darba devēja uzteikumu tiesiskos pamatus;
- Veikt statistikas datu analīzi par 2007.-2009.gadu;
- Izpētīt, izanalizēt darba devēja uzteikuma likumā noteikto kārtību;
- Noskaidrot darbinieka tiesības aizskarto interešu aizsardzībai;
- Izpētīt tiesvedības kārtību un tās sekas;
- Noskaidrot spēkā esošā regulējuma problēmas, rast priekšlikumus problēmu risināšanai.

Mērķa sasniegšanai darbā tiks izmantotas vēsturiskā, sistemātiskā un analītiskā zinātniskās pētniecības metode.

Lai izpētītu izvirzītos uzdevumus, darbā izmantoti normatīvie akti, kā arī tiesu prakses materiāli un juridiskā literatūra.

1. Darba devēja uzteikuma jēdziens, veidi un tiesiskie pamati

Lai varētu definēt darba devēja uzteikumu, nepieciešams noskaidrot, kas ir darba tiesiskās attiecības un kas tās regulē.

Saskaņā ar Latvijas Republikas Darba likumu darba tiesiskās attiecības Latvijā regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, kā arī pats Darba likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.²

No Darba likuma (turpmāk tekstā DL) ietvertās definīcijas izriet, ka darba tiesiskās attiecības ir tiesiskas attiecības starp darbinieku un darba devēju, kuras darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja turpmākiem norādījumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Lai darba līgums tiktu noslēgts ar nolūku labprātīgi turpmāk saistīties, darbiniekam un darba devējam vispirms ir jāvienojas par visam darba līguma būtiskām sastāvdaļām.³

Darba tiesiskās attiecības, kas noslēgtas saskaņā ar spēkā esošo normatīvo regulējumu, pusēm savstarpēji vienojoties darba līgumā var tikt izbeigtas vairākos veidos. Darba likums paredz šādus darba attiecību izbeigšanās veidus: darbinieka uzteikums, darba devēja uzteikums, pušu savstarpēja vienošanās, uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanās, darba devēja nāve.

Darba devēja uzteikums ir viens no darba tiesisko attiecību izbeigšanās pamatiem. DL nosaka, ka darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Darba devēja uzteikums saskaņā ar likumu ir atļauts šādos gadījumos:

1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;

² Darba likums// Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 20.06.2001.; ar grozījumiem, kas pieņemti līdz ar 29.06.2009.

³ Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienība //

http://www.lbas.lv/publikacijas/darba_likums_komentari_2007.pdf (aplūkots 20.11.2009.)

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, narkotiku 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.

Atsevišķa kategorija ir darba devēja uzteikums pārbaudes laikā, jo tādā gadījumā darba devējam nav pienākums sniegt paskaidrojumus par darbinieka atbrīvošanas no darba iemesliem. Visos pārējos iepriekš minētajos gadījumos, kad darba devējs var uzteikt darba tiesiskās attiecības viņam ir pienākums rakstveidā paziņot par tiem iemesliem un apstākļiem, kas ir bijuši darba uzteikuma pamatā. Līdz ar uzteikuma iemesla paziņošanu darba devējam uzsakot darbiniekam darbu ir arī citi pienākumi, kas izriet no darba likuma. Šie pienākumi atkarīgi no tā uz kāda pamata darba devējs ir uzteicis darba līgumu.

2.Darba devēja uzteikumu pamati

2.1.Darba līguma uzteikšana Darba likuma 101.panta pirmās daļas kārtībā

Visi darba devēju uzteikumu pamati izsmeļoši uzskaitīti DL 101.pantā, taču lai tos precīzi interpretētu nepieciešams apskatīt tiesu praksi un Augstākās tiesas Senāta spriedumus. Darba devējs darbinieku var atlaist no darba tikai DL paredzētajos gadījumos.

Darba likuma **101.panta pirmās daļas 1.punkts** nosaka, ka darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski ir pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Šajā panta daļā var rasties jautājums, ko likumdevējs ir domājis ar vārdu būtiski. Nereti novēroti gadījumi, kad darba devējs, vēloties atbrīvoties no darbinieka izmantojis tieši šo tiesību normu, par būtiskiem pārkāpumiem minot maznozīmīgus, sīkus pārkāpumus, kas reāli, ņemot vērā visus lietas apstākļus nav uzskatāmi par nozīmīgiem. Lai objektīvi izvērtētu pārkāpuma nozīmīgumu jāņem vērā darba specifika un visi saistītie apstākļi, skatot katru gadījumu individuāli. Līdz ar iepriekš minēto secināms, ka tikai gadījumā, kad darbinieks vērsies tiesā, apstrīdot darba devēja viedokli, tiesai ir iespējams izvērtēt pārkāpuma būtiskumu.

I.Gailums uzsver, ka minētā norma attiecas arī uz darbinieka pārkāpumiem, kas saistīti ne tikai ar darba koplīguma, darba kārtības noteikumiem un darba līguma pārkāpumiem, bet arī uz rīkojumu, amatu aprakstu, dienesta instrukciju, dažādu nolikumu un pat noteikumu par atsevišķu iekārtu ekspluatāciju pārkāpšanu. Lai pārkāpumu atzītu par būtisku, darba devējam jāvar pierādīt, ka noteiktās kārtības pārkāpšana viņam ir radījusi vai, sagadoties citiem apstākļiem varēja radīt zaudējumus vai ietekmēt parasto darba gaitu, vai radīt citas nelabvēlīgas sekas.⁴

⁴ Gailums I. Darba likums komentāri 3.grāmata, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2004.- 21.lpp

Darbinieku var atlaist no darba arī par vienreizēju (pirmo) pārkāpumu (nav nepieciešams pārkāpumu sistemātiskums, atkārtotā, disciplinārsodu uzlikšana).⁵

DL **101.panta pirmās daļas 2.punkts** norāda, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu gadījumā, kad darbinieks veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību. Šajā pantā uzmanība jāpievērš tam, ka darbinieka rīcībai ir jābūt bijuši prettiesiskai tieši veicot darbu un tam cik plašā nozīmē tulkojams rīcības prettiesiskums. Darbinieka rīcības prettiesiskumu skaidrojis LR Augstākās tiesas Senāts.

Darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai tad, ja viņš pārkāpj kādu konkrētu normatīvā akta normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas saistoši attiecīgajam darbiniekam.⁶

Lai darbinieku atbrīvotu par prettiesisku rīcību, kuras dēļ tas ir zaudējis darba devēja uzticību, ir jāiestājas šādiem priekšnoteikumiem: konstatēta prettiesiska rīcība, rīcība pieļauta darba pienākumu pildīšanas laikā, noslēgtajā līgumā, kurā svarīga un būtiska darba devēja uzticība, pārkāpums tāds, kurš var būt par pamatu darba devēja uzticības zaudēšanai.⁷ Likumā nav noteikts, kā izpaužas uzticības zaudēšana un grūti spriest vai tas ir būtiskākais iemesls, ko vērtēt šāda uzteikuma taisīšanai, vai pietiek ar pietiekami smagu prettiesisko darbību. Nav saprotams kādai ir jābūt prettiesiskajai darbībai, lai tiktu zaudēta darba devēja uzticība. Šo iemeslu, kas ir uzteikuma pamatā jāvērtē tiesai izskatot katru situāciju individuāli.

Grūti iedomāties darbinieka amatu, kuram nebūtu nepieciešama darba devēja uzticība kaut minimālā līmenī. I.Gailums DL komentāros norāda, ka darba devējam jāapzinās, ka šo normu nevar attiecināt uz visiem darbiniekiem, jo piemēram - apkopējam un sētniekam darba pienākumi nekādi neesot saistīti ar darba devēja uzticību.⁸ Kā piemēru pretī varētu likt

⁵ Dindune R. Darba likuma komentāri, Rīga: Dienas bizness 2009.

⁶ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā SKC-570/2004

⁷ Gailums I. Darba likums komentāri, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība 2004.-23.lpp

⁸ Gailums I. Darba likums komentāri, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība 2004.-25.lpp

piemēru - apkopējs, kuram pieejamas darba telpu atslēgas, kuru darba devējs pieņēris izdarām sīkas zādzības. Uzskatu, ka šādai situācijai ir pietiekams pamats, lai zaudētu darba devēja uzticību un atbrīvotu darbinieku uz minētā DL panta pamata.

DL 101.panta pirmās daļas 3.punkts nosaka, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu gadījumā, kad darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. Šajā normā atkal jāpievērš uzmanība tam, ka darbinieka rīcībai jāizpaužas veicot darbu, kā arī tam, ka nav minēta seku iestāšanās, tātad, darba devējs var realizēt savas šajā pantā paredzētās tiesības pat tad, kad nav iestājušās nekādas sekas. Pietiek tikai konstatēt pašu rīcību, kas pretēja labiem tikumiem. Augstākās tiesas Senāts par šī panta piemērošanu darba devēja uzteikumā secina, ka darba devējam ir jāpamato, ka darbinieka konkrētā rīcība liedz turpināt darba tiesiskās attiecības. Tā kā likumdevējs nav noteicis „labu tikumu” definīciju, šis jēdziens īpaši kvalificēts nenoteiktības dēļ ir atzīts par ģenerālklausulu, kuras saturu veido nemitīgi mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuras konkretizēšana jāveic tiesu praksei.⁹

DL 101. panta pirmās daļas 4.punkts Nosaka, ka darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks veicot darbu ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī. Šajā punktā, tāpat kā iepriekšējā pantā norādītajā gadījumā darbinieka stāvoklim ir jābūt konstatētam veicot darbu, turklāt reibumam jābūt atbilstoši konstatētam, fiksētam. No normas satura neizriet, kas tiek uzskatīts par alkohola reibumu, cik lielai tā koncentrācijai jābūt konstatētai. Pie šādiem apstākļiem darba devējam ir tiesības arī atstādināt darbinieku no darba pienākumu veikšanas uz laiku, atbilstoši DL 58.panta trešajai daļai.

DL 101. panta pirmās daļas 5.punkts paredz darba devējam tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību. Uzsakot darba līgumu pamatojoties uz šo normu, svarīgi konstatēt, ka darbinieks ir ticis iepazīstināts ar darba aizsardzības noteikumiem. Nav nepieciešama seku iestāšanās, pietiek ar to, ka darbinieka rīcības rezultātā ir radies

⁹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 20.maija spriedums lietā SKC-442/2009

apdraudējums citām personām. Darba devējam jākonstatē, ka pārkāpums ir bijis rupjš, ņemot vērā konkrēto situāciju. Šo nosacījumu izvērtēšanā jāpiesaista darba aizsardzības speciālists, kurš nosaka, vai iestājušās sekas vai iespējamā sekas saistītas ar darba aizsardzības noteikumu pārkāpumiem.¹⁰

DL 101. panta pirmās daļas 6.punkts paredz iespēju darba devējam uzteikt darba līgumu, ja darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai. Šajā gadījumā darba devējam jākonstatē šīs spēju trūkums un attiecīgi jāspēj pamatot, ka tās ir noteicošas konkrētā darba veikšanai. Darba devējam ir jākonstatē, ka darbiniekam, piemēram, nav nepieciešamās spējas vai nepieciešamā speciālā izglītība darba veikšanai.¹¹

Nedz pieredze, nedz speciālās izglītības trūkums nevar būt par pamatu darba līguma uzteikšanai, ja darba devējam slēdzot līgumu tas jau bijis zināms.¹² No iepriekš minētā secināms, ka darba devējs pats ir atbildīgs par to kādu darbinieku pieņēmis darbā. Tikai nezinot par kādu profesionālo spēju vai iemaņu trūkumu, slēdzot līgumu, darba devējs vēlāk ir tiesīgs taisīt uzteikumu uz šī panta pamata. Kā vienu no izņēmumiem I.Gailums min tehnoloģiju nomaņu uzņēmumā, kad darba devējs zinājis par darbinieka nepietiekamām spējām, slēdzot līgumu, kad tikusi izmantotas citas tehnoloģijas. Uzteikums šādā situācijā pieļaujams tikai ja darbinieks nespēj apgūt jaunās darba metodes un tehnoloģijas.

DL 101. panta pirmās daļas 7.punkts darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums. Ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu, darba devējs ir tiesīgs nosūtīt darbinieku uz veselības pārbaudēm. Tas ir arī paša darbinieka interesēs, jo ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu, tad darba devējs var taisīt uzteikumu arī pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas pirmo punktu.¹³

Ja darba devējs nenosūta darbinieku uz veselības pārbaudi un darbinieks šādas ziņas labprātīgi nesniedz, tad darba devējam nav iespējas iegūt nepieciešamo informāciju, lai taisītu uzteikumu uz šā pamata.

¹⁰ Platā K. Darba likuma komentāri, Rīga: Dienas bizness 2009

¹¹ Dindune R. Darba likuma komentāri, Rīga: Dienas bizness 2009

¹² Gailums I. Darba likums komentāri, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība 2004.-33.lpp

¹³ Gailums I. Darba likums komentāri, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība 2004.-34.lpp

DL 101. panta pirmās daļas 8.punkts ir atjaunots darbā darbinieks, kas agrāk veica attiecīgo darbu. Šāda situācija pieļaujama gadījumā, ja iepriekšējais darbinieks lūdz atjaunošanu darbā tiesas ceļā un tiesa apmierina prasību vai darba devējs ir kļūdījies pieņemot darbā citu darbinieku. Arī Karīna Platā savos DL komentāros norāda, ka pamats atjaunošanai darbā ir tiesas spriedums.¹⁴ No iepriekš minētā var secināt, ka darbinieku atļaut no darba pamatojoties uz šo normu var tikai ja darbinieks atjaunots darbā ar tiesas spriedumu.

Darba devējs var noslēgt ar darbinieku darba līgumu uz noteiktu laiku līdz promesoša darbinieka atjaunošanai. Darbinieks skaitās prombūtnē, ja viņš atrodas atvaļinājumā bez darba algas samazināšanas, bērna kopšanas atvaļinājumā un citos gadījumos. Šādos gadījumos darba līgumā jānorāda, ka darbinieks pieņemts darbā uz cita darbinieka prombūtnes laiku.¹⁵

Lai gan šādā situācijā darbā būtu jāatjauno darbinieks, kurš to veicis, piekrītu I.Gailuma komentāram par šo pantu, ka darbiniekiem, ar kuriem darba attiecības nodibinātas uz laiku, lai aizstātu bērna kopēju vai cita veida prombūtnē esošu darbinieku, līguma izbeigšanu reglamentē DL 113.pants.¹⁶ DL 113.pants reglamentē uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanos, pamatojoties uz kuru darba tiesiskās attiecības izbeidzamas, tāpēc nav saprotams, kāpēc būtu jātaisa darba devēja uzteikums.

DL 101. panta pirmās daļas 9.punkts darba devējs drīkst uzteikt darba līgumu darbiniekam, darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Darbinieku skaita samazināšana regulēta DL 104.pantā, kur ir noteikts, ka tā ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Ja darbinieka amats tiek likvidēts organizatorisku un saimniecisku iemeslu dēļ, un darba devējam objektīvi nav iespējams saglabāt darbinieka iepriekšējos darba apstākļus, darba uzteikums tiek izsniegts Darba likuma 101.panta kārtībā. Tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt minēto pasākumu

¹⁴ Platā K. Darba likuma komentāri, Rīga: Dienas bizness 2009

¹⁵ Dindune R. Darba likuma komentāri, Rīga: Dienas bizness 2009

¹⁶ Gailums I. Darba likums komentāri, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība 2004.- 37.lpp

veikšanas nepieciešamību un lietderību, jo šo jautājumu izlemšana ietilpst darba devēja kompetencē.¹⁷

No iepriekš citētā Augstākās tiesas sprieduma var secināt, ka gadījumā, ja šā uzteikuma likumību darbinieks apstrīd tiesā, tad tiesai nav jāpārbauda organizatorisko darbību nepieciešamība, jo tā ir tikai darba devēja kompetence. Tiesai būtu jāpārbauda vai šīs saimnieciskās organizatoriskās izmaiņas ir veiktas un vai tās cēloņsakarīgi ir novedušas pie darbinieku skaita samazinājuma.

Pie darbinieku skaita samazināšanas jāmin arī kolektīvā atlaišana. Kolektīvā atlaišana ir darbinieku skaita samazināšana, taču šīs procedūras rezultātā darba devējs no darba atbrīvo vairākus darbiniekus 30 dienu laikā, atbilstoši DL 105.pantam, taču šajā gadījumā darba devējam jāveic papildus darbības, kas noteiktas DL 106. un 107.pantā un attiecas uz informēšanu, konsultēšanu veicot kolektīvo atlaišanu un termiņiem kādos informējamās atbildīgās institūcijas.

DL 101. panta pirmās daļas 10.unkts gadījumā ja tiek likvidēts darba devējs, juridiska persona vai personālsabiedrība darba devējs uzsaka līgumu darbiniekam. Uzsakot darba līgumu uz šā pamata jāievēro, ka nepietiek ar to ka darba devējs ir slēdzis vienu no savām uzņēmuma filiālēm, jo šādā gadījumā, kamēr juridiskā persona pastāv, pastāv arī darba devējs un darba līgumu nevar uzteikt pamatojoties uz šo punktu un samazinot darbinieku skaitu darba devējs var uzteikt darba līgumu, tikai ja nepastāv iespējas darbinieku nodarbināt citā darbā tajā pašā vai citā uzņēmumā.

Ar darba devēja uzteikumu uzņēmuma likvidācijas gadījumā jāsaprot, ka darba attiecības tiek izbeigtas līdz ar uzņēmuma pastāvēšanu. Visiem pārējiem darbiniekiem, kuri tiek atbrīvoti no darba pirms tam, kā uzteikuma pamats tiek piemērots darbinieku skaita samazināšana.¹⁸

2.2.Darba tiesisko attiecību pārtraukšana tiesas ceļā

Darba tiesiskās attiecības pēc darba devēja iniciatīvas iespējams pārtraukt arī tiesas ceļā. Ja darba devējam ir zināms svarīgs iemesls, kāpēc

¹⁷ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 16.aprīļa spriedums lietā SKC-145/2008

¹⁸ Platā K. Darba likuma komentāri, Rīga: Dienas bizness 2009

darbinieks nevar turpināt darba attiecības, bet tas nav neviens no DL 101.panta pirmajā daļā minētajiem uzteikuma pamatiem, viņam saskaņā ar **DL 101.panta piekto daļu** ir tiesības viena mēneša laikā no šo apstākļu atklāšanās celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Par svarīga iemesla esamību lemj tiesa, par šādiem iemesliem atzīstami tādi apstākļi, kas pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Praksē šādu gadījumu ir salīdzinoši maz, jo visi biežākie uzteikumu pamati minēti DL 101.panta 1.daļā. Tomēr nesen - 2009.gada oktobrī Augstākās tiesas Senāts taisījis lēmumu par tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem kā darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu. Konkrētajā gadījumā lieta ir par pedagoga un augstskolas pasniedzēja tikumību, kurš iegūstot papildus izglītību iesniedzis studiju noslēguma darbu, kurš atzīts par plaģiātu. Darba devējs uzskata, ka šāda rīcība nav savienojama ar pasniedzēja tikumību, tāpēc, lūdza izbeigt darba tiesiskās attiecības tiesas ceļā.

Augstākās tiesas senāts lēma, ka Plaģiāta konstatēšana maģistra darba izstrādē mācībspēkam, kurš ārpus darba laika iegūst papildu izglītību, ir iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem (Darba likuma 101.panta piektā daļa).¹⁹

Tikumi ir cilvēka īpašības, kas viņam piemīt kā indivīdam un izpaužas ne tikai darbā, bet uzvedībā vispār. Darba tiesiskajās attiecībās pedagoga tikumības apsvērumi ir būtiski svarīgi darba attiecību turpināšanai. Plaģiāts ir sabiedriski bīstams un rupjš autortiesību pārkāpums, kas liecina par labu tikumu trūkumu tā veicējam (Civillikuma 2193.pants un Darba likuma 101.panta piektā daļa).²⁰

No šā Senāta lēmuma secināms, ka atšķirībā no DL 101.panta pirmās daļas šim apstāklim vai pārkāpumam nav obligāti jābūt izdarītam veicot darba uzdevumus, bet par pietiekamu pamatu uzskatāma konkrētās darbības veikšana arī ārpus darba uzdevumu veikšanas, kas ir pretrunā ar tikumiem, kādi ir nepieciešami konkrētā darba veicējam.

¹⁹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 6.oktobra spriedums lietā SKC– 1012/2009

²⁰ turpat

2.3.Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā

Atsevišķi ir izdalāms arī darba devēja uzteikums iepriekš noteiktā pārbaudes laikā (DL 47.pantā 1.daļa), jo šajā gadījumā darba devējam nav pienākums norādīt darbinieka atlaišanas iemeslu, kā tam ir jābūt uzskatot darba līgumu visos citos gadījumos. Par šo normu ir plaši diskutēts, jo tā faktiski dod darba devējam iespēju atbrīvot darbinieku no darba pamatojoties uz jebkādu iemeslu. DL 48.pantā noteikts tikai, ka uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā ir aizliegta atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana.

Diemžēl prakse liecina, ka ne visi darba devēji šīs likuma dotās tiesības (proti, tiesības nenorādīt uzteikuma iemeslu) izmanto godprātīgi, un dažkārt uzteikuma īstenais pamatojums nav saistīts ar darbinieka lietīšajām spējām. Piemēram, Latvijā daudzi darba devēji pārbaudes laiku izmanto, lai izvairītos no darba samaksas paaugstināšanas. Noslēdzot darba līgumu, darbiniekam 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.²¹

Darba līgums pēc pārbaudes beigām turpina attiekties uz darbinieku un darba devēju, bet tā nosacījumi par pārbaudes laiku uzskatāmi par zaudējušiem spēku, sakarā ar noteiktā termiņa beigām.²²

²¹ Skultāne I. „Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā” apskatāms: http://www.temida.lv/Jurista_Biblioteka/Musu_un_kolegu_publicijas/2006/10-2006/30102006/Darba_deveja_uzteikums_parbaudes_laika.doc (aplūkots 15.11.2009.)

²² Platā K. Darba likuma komentāri, Rīga: Dienas bizness 2009

2.4. Darba devēja uzteikums saistībā ar piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā.

DL 98.pants paredz darba devējam tiesības uzteikt darba līgumu saistībā ar piedāvātiem grozījumiem darba līgumā, kuriem darbinieks nepiekrīt, taču izvērtējot tiesu praksi un tiesību zinātnieku viedokļus, secināms, ka nepiekrīšana darba līguma grozījumiem viena pati nevar būt par uzteikuma pamatu. Minētā panta pirmā daļa jau nosaka, ka darba devējam saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas noteikumiem ir tiesības uzteikt darba līgumu. Arī Augstākās tiesas Senāts izvērtējot apelācijas instances tiesas spriedumu, kurā tiesa atzinusi DL 98.pantu par patstāvīgu uzteikuma pamatu atzinis, ka apelācijas instance pieņēmusi kļūdainu nolēmumu.

Senāts uzskata, ka apelācijas instances tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 98. panta pirmo daļu, neņemot vērā tajā ietverto tiešo norādi, ka darba devējam saskaņā ar šā likuma 101. panta pirmās daļas noteikumiem 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. Tiesa nav ņēmusi vērā Darba likuma 98. panta pirmās daļas 2005. gada 13. oktobra grozījumus [..], [..] kuri strikti nosaka, ka darba līguma uzteikums saistāms ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas noteikumiem un šā likuma 98. pants nevar būt par patstāvīgu pamatu darba līguma laušanai.²³ Darba devējs vienpusēji nevar grozīt darba līgumu.

Tātad, ja darbinieks atsakās parakstīt darba devēja piedāvātos grozījumus līgumā, tas nav pamats izbeigt darba tiesiskās attiecības. Lai darba devējs varētu uzteikt darba līgumu, par pamatu var būt tikai un vienīgi DL 101.panta noteikumi, kuros nav minēts, ka atteikšanās no darba devēja piedāvātajiem grozījumiem ir pamats darba līguma izbeigšanai.²⁴

Pamatojoties uz iepriekš minēto izdarāmi secinājumi, ka DL 98.pants paredz vienīgi kārtību, kādā iespējams izdarīt darba devēja uzteikumu,

²³Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 20.maija spriedums lietā SKC-345/2009

²⁴Gailums I. Darba likums komentāri, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība 2002.g. 175.lpp

pastāvot DL 101.pantā norādītajiem apstākļiem. Lai piemērotu minēto normu, jāpastāv apstākļiem, kas darba devējam dotu pamatu uzteikt darbiniekam darba līgumu, neatkarīgi no tā vai darbinieks piekrīt darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Būtībā DL 98.pants piedāvā papildus iespēju darba devējam, jo viņam ir iespēja uzteikumu taisīt arī neizmantojot 98.panta kārtību. Iespēja ir arī grozīt darba līgumu, tādā veidā neatstājot darbiniekam citas iespējas, kā vai nu tiem piekrist un turpināt darbu ar grozītu darba līgumu vai darbu zaudēt pa visam.

3. Darba devēja uzteikuma kārtība.

Darba devēja uzteikumam ir jābūt pamatotam ar pierādījumiem, kurus strīda gadījumā tiesa varētu pārbaudīt atbilstoši Civilprocesa likuma noteikumiem.²⁵

Darba devējam, uzsakot darba līgumu darbiniekam, nepietiek ar to ka pastāv uzteikuma pamats un ir izsniegts uzteikums. Darba devējam uzsakot darba līgumu jāievēro likumā noteiktā kārtība, kā arī jāveic visas likumā prasītās darbības, kas nepieciešamas, lai darbinieku atbrīvotu no darba. Darba līguma uzteikšanas kārtība atšķiras atkarībā no uzteikuma pamata. Saskaņā ar DL 124.panta pirmo daļu, ja darba devējs ir pārkāpis noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtību, tas ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu. Lai arī darba likumā iekļauta šāda norma, nevar teikt, ka katrs mazākais uzteikuma kārtības pārkāpums būs pamats, lai to atzītu par spēkā neesošu.

Augstākās tiesas Senāts spriedumā norāda, ka uzteikuma kārtības neievērošana vai pārkāpšana var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, tomēr ne katra atsevišķajos pantos paredzētā darba devēja pienākuma neizpildīšana vai neievērošana pati par sevi izraisa tiesiskas sekas.²⁶

Konkrētajā lietā darba devējs nebija atbilstoši DL 104.panta otrajai daļai informējis Nodarbinātības valsts aģentūru par darbinieku skaita samazināšanu, darbinieks pamatojoties uz darba devēja uzteikuma kārtības neievērošanu, lūdza tiesu atzīt šo uzteikumu par spēkā neesošu.

Tiesa sprieda, ka ar to, ka Nodarbinātības valsts aģentūrai nav paziņots par prasītāja atlaišanu, netiek aizskartas prasītāja tiesības.²⁷ Šī iemesla dēļ darba devēja uzteikums nav atzīstams par spēkā neesošu, Senāts parāda, ka katra situācija, katrs pārkāpums jāizskata atsevišķi un

²⁵ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedums lietā SKC-891/2009

²⁶ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008.gada 16.aprīļa spriedums lietā SKC-145/2008

²⁷ turpat

jāizvērtē, vai tas ir pietiekams pamats, lai atzītu darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu.

3.1.Paskaidrojumu sniegšana

Saskaņā ar DL 101.panta otro daļu darba devējam ir pienākums pieprasīt no darbinieka paskaidrojumu, ja tas nolēmis uzteikt darba līgumu pamatojoties uz vienu no 101.panta pirmajā daļā 1.-5.punktā minētajiem pamatiem. Izvērtējot tiesu praksi secināms, ka pašam paskaidrojuma pieprasījumam rakstiskā formā nav būtiska loma, jo arī gadījumos, kad nav ievērota DL prasītā rakstveida forma tiesa nav to uzskatījusi par pietiekamu pārkāpumu, lai atzītu darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu. Lemjot jautājumu par uzteikuma formas neievērošanu tiesa lielāko vērību pievērš tieši tam apstāklim vai darba devējam ir bijusi iespēja izvērtēt darbinieka pārkāpumu un izprast darbinieka rīcības motīvus, kā arī to vai darbiniekam bijusi pietiekama iespēja sniegt paskaidrojumus par savu rīcību un aizstāvēt sevi konkrētajā situācijā.

Augstākās tiesas Senāts 2004.gada spriedumā secināja: "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."²⁸

Minētajā lietā tiesa konstatēja, ka darba devējs ar iepriekš veiktajām darbībām jau ir noklausījies darbinieka paskaidrojumus, par tiem ir ticis diskutēts vairākkārt un atsevišķa paskaidrojuma pieprasīšana darbiniekam, objektīvai situācijas izvērtēšanai nav bijusi nepieciešama. No sprieduma redzams, ka tiesa secina, ka likums nav izvirzījis noteiktas prasības

²⁸Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.februāra spriedums lietā SKC-60/2004

paskaidrojuma formai, lai gan DL 101.panta 2.daļā noteikts, ka darba devējam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Lai arī tiesa secina, ka pārkāpums nav pietiekams, lai atzītu darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu, nevar teikt, ka uzteikuma kārtība nav pārkāpta, jo likumā noteiktās prasības par paskaidrojuma formu nav ievērotas.

Līdzīgi Augstākās tiesas Senāts vēl vienā 2004.gadā izskatītajā lietā secināja, ka darbiniece vairākkārt sniegusi paskaidrojumus dienesta izmeklēšanas laikā, taču atteikusies sniegt paskaidrojumus pēc izmeklēšanas pabeigšanas. Līdz ar to tiesa pamatoti secina, ka darba devējs ir ieguvis pietiekamu informāciju pārkāpuma izvērtēšanai atbilstoši Darba likuma 101.panta 2.daļas otrajam teikumam un paskaidrojuma neesamība gadījumos, kad darbiniekam bijusi iespēja to sniegt, bet viņš no tās atteicies, nevar tikt atzīta par Darba likuma 101.panta 2.daļas pārkāpumu. Tāpat nav tiesiskas nozīmes apstāklim, ka, sniedzot paskaidrojumu, darbinieks nav zinājis par darba devēja nodomu uzteikt viņam darba līgumu.²⁹

3.2.Uzteikuma laiks

Saskaņā ar DL 101.panta trešo daļu darba devējam uzteicot darba līgumu pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 1.-5.punktam ir jāievēro termiņš. Uzteikt darba līgumu darba devējs var ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanās dienas. Šajā termiņā netiek ieskaitīts laiks, kad darbinieks nav veicis darbu, bet ne vairāk kā 6 mēneši. Ja šajā laikā darba līgums netiek uzteikts, tad iestājas noilgums.

Augstākās tiesas Senāts vairākos spriedumos secina, ka pie ilgstošiem pārkāpumiem par pārkāpuma atklāšanas laiku var atzīt dienu, kurā sastādīts slēdziens, ar kuru konstatēts pārkāpums (SKC-38/2004), par atklāšanas laiku var liecināt arī darbinieka atstādināšana no darba (SKC-222/2004).³⁰

²⁹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 28.janvāra spriedums lietā SKC-38/2004

³⁰ Tiesu prakses apkopojums. Augstākā tiesa, 2004.gada decembris. Apskatāms: http://www.lbas.lv/tiesu%20prakse/AT%20prakses%20apkopojums/Apkopojums_darbalig_stridi.pdf (aplūkots 15.11.2009.)

Svarīgi ir tas, lai darba līgums darbiniekam tiktu uzteikts noteiktajā termiņā, kas ir viens mēnesis pēc pārkāpuma atklāšanās. Tas, ka darbinieks uzteikuma termiņa ietvaros vēl turpina veikt darbu arī pēc viena mēneša nenozīmē, ka darba devējs nav ievērojis DL 101.panta trešo daļu, jo uzteikums ir izsniegts noteiktajā termiņā.

Augstākās tiesas Senāts spriedumā skaidro: "Darba devēja uzteikuma gadījumā darba tiesisko attiecību faktiskajai izbeigšanai (atlaišanai no darba) pēc uzteikuma termiņa beigām nav patstāvīgas tiesiskas nozīmes. Tās ir uzteikuma sekas."³¹

Tāpat ir arī ar darba devēja uzteikumu pārbaudes laikā. Fakts, ka darba līgums tiek uzteikts pēdējā pārbaudes laika dienā, neskatoties uz to ka tas jāizdara paziņojot darbiniekam 3 dienas iepriekš ir pieļaujams. Pie šādiem apstākļiem darbiniekam jādod iespēja strādāt vēl 3 dienas, kas reāli novedīs pie darba faktiskas beigšanas pēc noteiktā pārbaudes laika termiņa, taču tās atzīstamas par uzteikuma sekām.

Ja noslēdzot darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 46.pantu ir noteikta pārbaude, darba devējs saskaņā ar šā likuma 47.pantu var uzteikt darba līgumu visā pārbaudes laikā, tai skaitā arī pārbaudes pēdējā dienā. Uzteikums stājas spēkā no tā pieņemšanas brīža, nevis no trīs dienu termiņa notecējuma brīža, kurš noteikts Darba likuma 47.panta pirmajā daļā.³²

3.3.Cita darba piedāvāšana

DL 101.panta ceturtā daļa nosaka, ka darba devējam uzteikt darbiniekam darba līgumu, pamatojoties uz tā paša panta pirmās daļas 6.-9.punktu, ir tiesības tikai gadījumos, kad darba devējam nav iespējas darbinieku nodarbināt citā darbā tajā pašā vai citā uzņēmumā.

Augstākās tiesas Senāts spriedumā secina, ka ja darba devējs nav izvērtējis iespēju pārcelt darbinieku citā darbā un tiesā tiek konstatēts, ka šādas iespējas faktiski nav bijis, nav pamata atzīt, ka darba devējs būtu

³¹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008.gada 16.aprīļa spriedums lietā SKC-145/2008

³² Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2006.gada 11.janvāra spriedums lietā SKC-12/2006

pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību. Savukārt, ja tiesā tiek konstatēts, ka šāda iespēja reāli ir bijusi, tas var būt pamats atzinumam, ka darba devējs ir pārkāpis uzteikuma kārtību, līdz ar to darba devēja uzteikums atzīstams par spēkā neesošu.³³

No šā Senāta sprieduma secināms, ka cita darba nepiedāvāšana darbiniekam, kuram uzteikts darba līgums var būt par pietiekamu pamatu darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu. Šajā spriedumā Senāts nosprieda, ka tieši dēļ šī minētā iemesla darba devēja uzteikums ir atzīstams par spēkā neesošu.

3.4.Uzteikuma pamata paziņošana

Saskaņā ar DL 102.pantu darba devējam uzteicot darba līgumu ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Pārbaudot tiesu praksi, secināms, ka darba devējam uzteikumā jānorāda ne tikai DL minētais uzteikuma pamats, bet arī faktiskie apstākļi pēc būtības, pamatojoties uz kuriem darbinieks tiek atbrīvots no darba, lai būtu iespējams pārbaudīt uzteikuma pamatotību.

2004.gada lietā Augstākās tiesas Senāts konstatēja, ka ne darba devēja uzteikumā, ne arī rīkojumā par atlaišanu no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas pirmo punktu, nav norādīti apstākļi, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, un nav minēti nekādi faktiskie apstākļi, kas norādītu uz darbinieka izdarītajiem pārkāpumiem, līdz ar to tiesai nebija iespējams spriest, par kādiem pārkāpumiem viņa atlaista no darba, un bija pamats atzīt uzteikumu par spēkā neesošu.³⁴

3.5.Uzteikuma termiņi

Darba devēja uzteikuma termiņi ir noteikti DL 103.pantā, pants nosaka, ka atkarībā no tā uz kāda pamata darbiniekam uzteikts darba līgums,

³³ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 17.jūnija spriedums lietā SKC-366/2009

³⁴ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā SKC-557/2004

darba tiesiskās attiecības izbeidzamas: nekavējoties, 10 dienās vai viena mēneša laikā. Lai varētu precīzi noteikt uzteikuma termiņus, datumu, kad darba tiesiskās attiecības ar darbinieku tiks pārtrauktas, ir nepieciešams zināt, no kura brīža uzteikuma termiņš ir jāsāk skaitīt. Uz šo jautājumu Augstākās tiesas Senāts atbildi ir sniedzis vairākkārt.

Izlemjot jautājumu par to, kad ir izdarīts darba devēja uzteikums darba tiesisko attiecību izbeigšanai, noteicošā nozīme ir nevis uzteikuma sastādīšanas datumam, bet dienai, kad uzteikumu ir saņēmis darbinieks, tikai pēc uzteikuma saņemšanas darbinieks spēj realizēt Darba likumā šim gadījumam paredzētās tiesības un noteiktās garantijas.³⁵

Šis DL pants arī nosaka, ka pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku. Panta pirmā daļa arī paredz, ka uzteikuma termiņš var būt garāks, ja puses par to vienojušās darba līgumā vai to paredz darba koplīgums. Likums paredz tikai minimālos darba devēja uzteikuma termiņus, par kuriem mazākus nedrīkst noteikt, ja pret to iebilst kāda no darba līguma pusēm. Šā paša panta ceturrtā daļa paredz, ka pusēm savstarpēji vienojoties tās var vienoties arī par īsāku uzteikuma termiņu.

Šajā DL pantā noteikti termiņi, kuru ietvaros darba devējam un darbiniekam vēl jāturpina darba tiesiskās attiecības pēc darba līguma uzteikšanas.³⁶ Tomēr saskaņā ar šā paša panta ceturto daļu puses drīkst vienoties arī par īsāku termiņu.

3.6. Uzteikuma atsaukšana

Darba devējam ir arī tiesības atsaukt darba līguma uzteikumu, izņemot gadījumu, kad darbinieks vēlas tikt atbrīvots no darba un nepiekrīt darba devēja uzteikuma atsaukšanai uzteikuma termiņā. Augstākās tiesas Senāts DL 103.panta trešo daļu skaidrojais spriedumā: „Norma šajā likumā, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, nozīmē to, ka

³⁵ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 11.februāra spriedums lietā SKC-49/2009

³⁶ Gailums I. Darba likums komentāri, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība 2004 -54.lpp

darbinieks var nepiekrīst uzteikuma atsaukšanai un prasīt atlaišanu no darba pēc darba devēja uzteikumā norādītā pamatojuma, izmaksājot likumā paredzētās kompensācijas. Šī likuma norma nedod pamatu prasīt atjaunošanu darbā, ja darba devējs atsauc uzteikumu un aicina turpināt darba attiecības. Prasība par atjaunošanu darbā ir saistīta ar prasījumu par uzteikuma atzīšanu par nelikumīgu. Tā kā uzteikums ir atcelts, šāds prasījums kļūst bezpriekšmetisks. Darba devējs jau pirms uzteikumā norādītā termiņa atzinis to par nepareizu, un tādēļ to arī atcēlis.”³⁷

Darba likuma 103.panta trešajā daļā noteiktais, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā, aizsargā darbinieku pret darba devēja nekonsekventu un nenoteiktu rīcību. Šīs tiesību normas mērķis ir radīt tiesisko stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma.³⁸

3.7.Kolektīvā atlaišana un darbinieku skaita samazināšana

Darbinieku kolektīvās atlaišanas gadījumā darba devējam ir pienākums veikt DL 106. un 107. pantā minētās darbības. Konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Pastāvot situācijai, kad darbinieku pārstāvji nav ievēlēti, tas neatbrīvo darba devēju no pienākuma informēt darbiniekus par gaidāmo atbrīvošanu. Konsultēšanās šā likuma izpratnē ir viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju ar mērķi panākt vienošanos.³⁹

Minētā norma nosaka, ka konsultēšanās ir jāveic, taču tā nenosaka, ka gadījumā, ja kompromisu nav iespējams panākt, darba devējs nedrīkst veikt kolektīvo atlaišanu. Šā panta otrā un trešā daļa nosaka, ka darba devējs darbinieku pārstāvjus, ja tādi ir iecelti, informē par kolektīvās atlaišanas apstākļiem laikus, kā arī to, ka darba devējam konkrētie pienākumi ir jāizpilda

³⁷ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedums lietā SKC-896/2009

³⁸ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedums lietā SKC-896/2009

³⁹ Gailums I. Darba likums komentāri, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība 2004. -61.lpp

un nav iespējas no tiem atkāpties atkarībā no tā vai darbinieku skaits tiek samazināts valdošajā uzņēmumā vai atkarīgā sabiedrībā. Šā panta ceturtā daļa nosaka, ka darba devējam par kolektīvo atlaišanu jāinformē nodarbinātības valsts aģentūra 60 dienas iepriekš, par to paziņojot rakstiski. Lai arī šāda prasība darba devējam izvirzīta likumā, jau iepriekš apskatītais Augstākās tiesas Senāta spriedums SKC-145/2008 nosaka, ka šīs normas neievērošana viena pati nevar būt par pamatu darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Kolektīvās atlaišanas gadījumā bez šā paziņojuma iesniegšanas darba devējs nevar uzsākt darbinieku atlaišanu. Šāds secinājums izriet no DL 107.panta, jo tas konkrēti nosaka, ka izņēmuma gadījumos Nodarbinātības valsts aģentūra, izņēmuma gadījumos, var šo termiņu pagarināt vēl līdz 75 dienām, kā arī to, ka darba devējs kolektīvo atlaišanu var uzsākt ne agrāk kā 60 dienas pirms šīs darbības izpildes. Izvērtējot katru konkrētos situāciju, būtu jāvērtē vai normas neievērošana jebkādā veidā aizskar un ierobežo darbinieka tiesības, jo uz tieši šādiem apsvērumiem pamatojoties, tiesa jau minētajā spriedumā (SKC-145/2008) nosprieda, ka darba devēja uzteikums nav atzīstams par spēkā neesošu, gadījumā, kad darba devējs nav ievērojis likuma prasības, bet nav arī aizskāris darbinieka tiesības.

Samazinot darbinieku skaitu darba devējam jāizvērtē priekšrocības turpināt darba attiecības darbiniekiem. DL 108.pants nosaka, ka priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija. Ja ņemot vērā šos apstākļus nevar noteikt priekšrocības, panta otrajā daļā uzskaitīti apstākļi, kas dod darbiniekiem priekšrocības. Vienlaicīgi tā pašā panta trešajā daļā noteikts, ka neviena no minētajām priekšrocībām nav prioritāra pret citām. No šī panta secināms, ka darba devējam veicot darbinieku skaita samazināšanu ir jāizvērtē darbinieku prioritātes turpināt tiesiskās attiecības, taču nav pateikts kā šī izvērtēšana noformējama vai fiksējama.

Uz šo jautājumu atbildi sniedz Augstākās tiesas Senāta 2009.gada februāra spriedums. Tiesa secināja, ka DL 108. pants nosaka kritērijus, kas ņemami vērā, izlemjot jautājumu par konkrētā darbinieka priekšrocībām turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Taču īpašas prasības formai, kādā šis jautājums lemjams un izvērtēšanas rezultāti

fiksējami, minētajā tiesību normā nav izvirzītas. Norādītais dod pamatu atzinumam, ka noteicoša nozīme piešķirta darbinieku priekšrocību turpināt darba attiecības izvērtēšanai, nevis formai, kādā tai jānotiek. Iepriekš minēto apsvērumu kontekstā apelācijas instances tiesas secinājums, ka darba devējam, lemjot jautājumu par darbinieka priekšrocībām turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, pieļaujams jebkurš izvērtēšanas paņēmiens, tostarp jautājuma nodošana izvērtēšanai arodorganizācijai, nav pretrunā ar Darba likuma 108. panta noteikumiem.⁴⁰

Šajā Senāta spriedumā līdzīgi, kā citos, tiesa ir spriedusi, ka būtiski ir tas, ka šāda priekšrocību izvērtēšana vispār ir bijusi, bet veids kādā tā izdarīta nav tik būtisks. Svarīgi, lai būtu sasniegts normas mērķis, darba devējam jāspēj pierādīt, ka izvērtēšana ir notikusi.

Ņemot vērā to, ka ne viena no panta otrajā daļā minētajām priekšrocībām nav prioritāra salīdzinājumā ar pārējām, darba devējam veicot izvērtējumu pašam jāpieņem subjektīvs lēmums, kurš no darbiniekiem turpinās darba attiecības, bet kuram darba līgums uzsakāms.⁴¹

3.8.Citi ierobežojumi un pienākumi

Darba devējam uzsakot darba līgumu jāņem vērā DL 109.pants, kurā noteikti uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi. Aizliegts uzteikts darba līgumu grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā, kā arī noteikti ierobežojumi darba līguma uzteikšanai darbiniekiem, kuri atzīti par invalīdiem. Panta trešā daļa nosaka, ka nevar uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš neveic darbu konkrētajā brīdī attaisnojošu iemeslu dēļ vai ir saslimis, vai atrodas atvaļinājumā.

Uzsakot darba līgumu darbinieku arodbiedrības biedram darba devējam nepieciešama darbinieku arodbiedrības piekrišana. Gadījumā kad arodbiedrība nedod savu piekrišanu darba devēja vienīgā iespēja ir vērsties ar pieteikumu par darba līguma izbeigšanu tiesā. DL 110.pants paredz

⁴⁰ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 25.februāra spriedums lietā SKC-62/2009

⁴¹ Gailums I. Darba likums komentāri, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība 2004.-66.lpp

izņēmumus tikai DL 101.panta pirmās daļas 4,8. un 10. punktam un DL 47.panta pirmajai daļai. Šajos gadījumos arodbiedrības piekrišana nav nepieciešama.

DL 112.pants noteic darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu, ja darba devēja uzteikums izsniegts pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 6.-10.punktu. Kompensācijas apmērs atkarīgs no laika, cik ilgi darbinieks strādājis pie darba devēja. Atlaišanas pabalsts nosakāms no viena mēneša vidējās izpeļņas līdz četrus mēnešu vidējai izpeļņai.

Ja darbiniekam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības pārbaudes termiņa laikā, izveidojies apmaksātā atvaļinājuma uzkrājums, tas jākompensē naudā. Šī kompensācija izmaksājama neatkarīgi no tā, cik ilgu laiku darbinieks bijis nodarbināts pie darba devēja (Darba likuma 152. un 47.pants).⁴²

No augstāk citētā Senāta sprieduma jāsaprot, ka darba devējam izbeidzot darba tiesiskās attiecības, neatkarīgi, no tā cik ilgi tās pastāvējušas, ir pienākums izmaksāt darbiniekam kompensāciju par neizmantojamo atvaļinājuma daļu, ja tāds viņam nostrādātajā laikā ir bijis paredzēts.

⁴² Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 11.aprīļa spriedums lietā SKC-155/2007

4. Darbinieka tiesības aizskarto interešu aizsardzībai, darba devēja uzteikuma gadījumā.

Darbiniekam uzskatot, ka darba devēja uzteikums ir bijis nepamatots vai pretlikumīgs ir tiesības vērsties ar prasību tiesā. Prasību tiesā var iesniegt viena mēneša laikā no darba devēja uzteikuma saņemšanas, pretējā gadījumā šādas tiesības noilgst. (DL 122.p.) Pastāvot attaisnojošam iemeslam darbinieks var lūgt atjaunot procesuālo termiņu, kopā ar prasības pieteikumu par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu iesniedzot pieteikumu par prasības termiņa atjaunošanu. (DL 123.p.) Darba devēja uzteikums, kurš nav tiesiski pamatots, vai ir pārkāpta noteiktā uzteikšanas kārtība ir atzīstams par spēkā neesošu. Tiesa konstatē uzteikšanas kārtības pārkāpumus un atzīst uzteikumu par spēkā neesošu. Šī norma nav absolūta, jau no iepriekš apskatītajiem Augstākās tiesas Senāta spriedumiem redzams, ka ne katrs uzteikuma kārtības pārkāpums automātiski noved pie darba devēja uzteikuma atzīšanas par spēkā neesošu.⁴³ Ja tiesa atzīst darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu, darbiniekam ir tiesības tikt atjaunotam iepriekšējā darbā ar tiesas spriedumu, ja viņš to tiesai ir lūdzis. Līdz ar darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu darbiniekam ir tiesības saņemt atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku, kas radusies no darba devēja prettiesiska uzteikuma. Bieži vien darbinieks tiesu lūdz tikai piedzīt vidējo izpeļņu un atbrīvot no darba ar tiesas spriedumu. Pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēju, tas nozīmē, ka darba devējam jāspēj pierādīt, ka uzteicot darba līgumu viņš ir ievērojis visas likuma prasības, kā arī ka tas ir likumīgi pamatots.

Iepriekš uzskaitītas darbinieka likumīgās tiesības darba devēja uzteikuma gadījumā. Kā redzams, darbinieka intereses ir aizsargātas, likumā paredzot iespēju vērsties tiesā ar prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu ir priekšnosacījums, lai darbinieks varētu tikt atjaunots darbā, kā arī pretendēt uz zaudējumu atlīdzību, kas radusies šā pretlikumīgā uzteikuma rezultātā. Saskaņā ar DL 124.panta 1.daļu, lai darba devēja uzteikumu varētu atzīt par

⁴³ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 16.aprīļa spriedums lietā SKC-145/2008

spēkā neesošu tam ir jābūt **tiesiski nepamatotam** vai jābūt **pārkāptai noteiktajai darba devēja uzteikuma kārtībai**.

Salīdzinoši vienkārši ir konstatēt pārkāpumus noteiktajā uzteikuma kārtībā, ja tas taisīts uz viena no DL 101.pantā minētajiem pamatiem. Kārtība izskaidrota pašā 101.pantā un turpmākajos DL pantos. To pašu var teikt arī par pamatojumu, jo darba devēja uzteikumam ir jābūt tiesiski pamatotam, un par apstākļiem, kas ir līguma uzteikuma pamatā ir jāinformē darbinieks. Lietas izskatīšanas gadījumā tiesā darba devējam jāpierāda gan tas, ka uzteikums ir tiesiski pamatots, gan tas, ka uzteikums atbilst noteiktajai kārtībai. Tiesa konstatējot minētos pārkāpumus var taisīt darbiniekam labvēlīgu spriedumu, kā rezultātā var tikt atjaunota iepriekšējā situācija pirms darba devēja uzteikuma.

4.1.Darbinieka interešu aizsardzība pārbaudes laikā

Saskaņā ar DL darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā par jebkuru darba devēja uzteikumu tajā skaitā par darba devēja uzteikumu, kas taisīts DL 47.panta pirmās daļas kārtībā, atbrīvojot darbinieku no darba pārbaudes laikā. Šādas darbinieka tiesības izriet arī no privāto tiesību principa – atļauts viss, kas nav aizliegts ar likumu. Šajā gadījumā nav noteikta komplicēta uzteikuma kārtība uz kuras pārkāpšanu pamatojoties darbinieks varētu prasīt uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Šā uzteikuma gadījumā darba devējam būtiskākais, lai netiktu pārkāpta kārtība, ir taisīt uzteikumu noteiktā pārbaudes laika termiņos. Pie šī uzteikuma veida atsevišķi izdalītas arī atšķirīgas attieksmes aizliegums. Kā noteikts DL 124.panta pirmajā daļā, ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu. Turpretī DL 47.panta pirmā daļa skaidro, ka darba devējam uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslus. Skatot kopsakarā DL 47,101. un 124. pantu sanāk, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā **pamatojoties vienīgi uz apstākļiem**, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, taču darba devējam tas nav nevienam jānorāda,

savukārt tiesa konstatējot, ka uzteikums nav tiesiski pamatots taisa spriedumu par tā atzīšanu par spēkā neesošu. DL 101.panta pirmā daļa uzskaita visus pamatus uz kuriem pamatojoties būtu iespējams taisīt darba devēja uzteikumu. Saprotams, ka darba devējam nenorādot uzteikuma pamatu, tiesa nevar spriest, vai tas ir tiesiski pamatots vai nav, tādejādi izslēdzot iespēju tiesai atzīt darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu pamatojoties uz tā ka uzteikums nav tiesiski pamatots.

Arī Augstākās tiesas Senāts savā spriedumā pauž viedokli par minēto: "Ņemot vērā darba devēja tiesības nenorādīt uzteikuma iemeslu, darbinieks nevar prasīt atjaunošanu darbā, ja vien šīs ar likumu piešķirtās tiesības netiek īstenotas pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, kā arī neievērojot darbinieka pamatotās intereses."⁴⁴

Atsaucoties uz iepriekš minēto, nepieciešams noskaidrot pārbaudes jēgu, mērķi un darbinieka pamatotās intereses, jo šos apstākļus Senāts min kā vienīgos, lai varētu apstrīdēt darba devēja uzteikumu pārbaudes laikā. Tātad, ja darba devēja uzteikums pārbaudes laikā ir pretrunā ar šīm interesēm, tad to var uzskatīt par tiesiski nepamatotu, kas saskaņā ar DL 124.pantu ir pamats, lai uzteikumu atzītu par spēkā neesošu un darbinieku atjaunotu darbā.

Senāts tajā pašā spriedumā definējis arī pārbaudes jēgu: „Pārbaudes jēga – dot iespēju darba līguma pusēm kopējā darbā pārbaudīt, vai darbinieks atbilst veicamajam darbam, ir saprotamas arī pārbaudes sekas – darba līguma uzteikums, ja viena vai otra puse pārbaudes laikā atzīst, ka turpmāka darba veikšana nav iespējama.”⁴⁵

No iepriekš minētā varētu secināt, ka ja tiesā, darbinieka prasības izskatīšanas laikā atklātos, ka darbinieks nepārprotami atbilst veicamā darba darīšanai, tad darbinieks var prasīt savu atjaunošanu darbā. Turklāt saskaņā ar DL 125.panta otro teikumu darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības. Ja darba devējs pārbaudes ietvaros darbojies pretēji tās jēgai to var uzskatīt par darbinieka tiesību uz taisnīgu, godīgu

⁴⁴ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 3.jūnija spriedums lietā SKC-SKC-188/2009

⁴⁵ turpat

pārbaudes laiku un tiesību turpināt darbu pārkāpšanu. Jo pārbaude pēc savas jēgas paredzēta, lai darbinieks sekmīgi parādot darba devējam savu atbildību veicamajam darbam varētu to turpināt arī pēc pārbaudes laika. No iepriekš minētā izriet, ka darba devējam jāspēj pierādīt, ka darbinieks neatbilst veicamā darba veikšanai, kas atkal nonāk pretrunā ar DL 47.pantu, tādā veidā prasot darba devējam norādīt uzteikuma iemeslus.

Augstākās tiesas senatore I.Skultāne skaidro, ka: „Minētā norma atļauj darba devējam tikai neminēt uzteikuma iemeslu, nevis vispār uzteikt, nepastāvot atbilstošam iemeslam. Turklāt šādas tiesības darba devējam saskaņā ar Darba likuma 47.pantu ir darba līguma uzteikuma brīdī, proti, darot zināmu uzteikumu līguma pretējai pusei - darbiniekam.”⁴⁶

Senatore I.Skultāne norāda arī, ka darbinieks nevar prasīt atjaunošanu darbā tikai tādā gadījumā, ja uzteikuma pamatojums ir saistīts ar neapmierinošiem pārbaudes rezultātiem, kas liecina par to, ka darbinieka spējas, zināšanas, īpašības neatbilst uzticētajam darbam.⁴⁷

Saskaņā ar DL 1.pantu darba tiesiskās attiecības Latvijā regulē DL un citi saistoši normatīvie akti. Tā kā darba tiesiskās attiecības pieder pie civiltiesiskajām attiecībām uz tām attiecas arī Civillikuma normas, jo tās nav pretrunā ar DL, kas šajā gadījumā uzskatāms par speciālo tiesību normu. Saistībā ar iepriekš minēto I.Skultāne piedāvā darbiniekam papildus konstrukciju, kā aizstāvēt savas aizskartās intereses tiesā.

Tā, atbilstoši Latvijas Civillikuma 1415.pantam nav spēkā darījums, kura mērķis ir pretējs labiem tikumiem.⁴⁸ Savukārt Civillikuma 1.pants nosaka, ka tiesības izlietojamas un pienākumi pildāmi pēc labas ticības. Ar šo normu palīdzību tad arī aizsargājami tie darbinieki, kuri tiek atlaisti pārbaudes laikā, ja ir pietiekams pamats uzskatīt, ka darba devēja uzteikums pārkāpj labas ticības principu vai neatbilst labiem tikumiem.⁴⁹

⁴⁶ Skultāne I. „Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā” apskatāms: http://www.temida.lv/Jurista_Biblioteka/Musu_un_kolegu_publicijas/2006/10-2006/30102006/Darba_deveja_uzteikums_parbaudes_laika.doc (aplūkots 15.11.2009.)

⁴⁷ turpat

⁴⁸ Civillikums levdas// Latvijas Republikas likums. Pieņemts 28.01.1937., stājies spēkā ar 01.09.1992; ar grozījumiem, kas pieņemti līdz ar 07.04.2005.// Ziņotājs, 29, 30.07.1992.

⁴⁹ Skultāne I. „Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā” apskatāms: http://www.temida.lv/Jurista_Biblioteka/Musu_un_kolegu_publicijas/2006/10-2006/30102006/Darba_deveja_uzteikums_parbaudes_laika.doc (aplūkots 15.11.2009.)

Labas ticības princips nozīmē, ka katram savas subjektīvās tiesības jāīsteno un subjektīvie pienākumi jāizpilda, ievērojot citu personu pamatotās intereses un noteiktās ētiskās robežas, kuru pārkāpšanas gadījumā viņš nebauda tiesisku aizsardzību.⁵⁰

Ņemot vērā, ka darba devējs darbojies pretēji labiem tikumiem, darbiniekam ir tiesības prasīt darījuma (darba devēja uzteikuma) atzīšanu par spēkā neesošu. Šādā gadījumā savu interešu aizsardzībai izmantojot Civillikuma normas. Minētie viedokļi liek secināt, ka darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu iespējama ne tikai DL 124.panta kārtībā, bet arī gadījumos, kad darba devējs darbojies pretēji labiem tikumiem. Analizējot tiesu praksi nav novērots aizliegums darbiniekam aizsargāt savas intereses, darba devēja uzteikuma pārbaudes laika gadījumā, kā arī vērsties ar prasījumu tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Arī likumā šāds aizliegums nav noteikts.

Ņemot vērā visu iepriekš minēto, uzskatu, ka darbiniekam ir tiesības vērsties tiesā ar lūgumu atzīt darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu ar visām no tā izrietošajām sekām arī gadījumā, ja tas izdarīts pārbaudes laikā. Šajā gadījumā gan darbiniekam jāpamatojas uz to, ka darba devējs nav darbojies saskaņā ar pārbaudes jēgu un mērķi, vai nav savas tiesības realizējis saskaņā ar labiem tikumiem.

4.2.Kapitālsabiedrības valdes locekļa interešu aizsardzība

Vēl viena situācija par kuru pēdējā laikā tiek plaši diskutēts ir darba tiesisko attiecību izbeigšana ar kapitālsabiedrības valdes locekli. Šajās attiecībās svarīgi noskaidrot, vai tās uzskatāmas par darba tiesiskajām attiecībām un vai uz tām ir attiecināmas DL normas. Kā zināms, valdes locekļa pieņemšanu un atbrīvošanu no darba pamatā regulē Komerclikums. Komerclikuma 224.pants attiecībā uz sabiedrībām ar ierobežotu atbildību nosaka, ka dalībnieku sapulce ar savu lēmumu ievēlē un atsauc valdes

⁵⁰ Balodis K., Labas ticības principa loma mūsdienu Latvijas civiltiesībās// Likums un Tiesības, 2002. 4.sējums, nr.9.

locekļus.⁵¹ Līdzīgs regulējums ir arī attiecībā uz akciju sabiedrībām. Savukārt DL 3.pants nosaka, ka darbinieks ir fiziska persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā. DL 44.panta 3.daļa nosaka, ka ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem slēdzams darba līgums, ja vien viņi netiek nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Ja kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļi tiek nodarbināti, pamatojoties uz darba līgumu, tas slēdzams uz noteiktu laiku.

No šā normatīvā regulējuma varētu secināt, ka DL garantētās darbinieka tiesības atkarīgas no tā, vai ar valdes locekli ir vai nav slēgts darba līgums atbilstoši DL. Kā redzams normatīvais regulējums (DL 44.panta trešā daļa) pieļauj abus variantus. Valdes loceklim nav obligāts darba līgums, lai varētu veikt savus darba pienākumus. Tātad, lai noskaidrotu, vai uz kapitālsabiedrības valdes locekļiem attiecas DL normas, ir nepieciešams apskatīt tiesu praksi.

Darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatceļ Komerclikuma normu piemērošanu tiem. Šīm attiecībām piemērojamas Darba likuma normas, ciktāl Komerclikumā kā speciālā likumā attiecībā par valdes locekļiem nav noteikts citādi.

Tā kā Komerclikums nosaka valdes locekļu iecelšanas un atsaukšanas kārtību, Darba likuma noteikumi šajā gadījumā, kas attiecas uz valdes locekļu atsaukšanu, nav piemērojami, līdz ar to valdes locekļus var atsaukt ar padomes lēmumu, neievērojot Darba likuma noteikumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.⁵²

Citētajā spriedumā tiesa uzskatīja, ka gadījumā, kad nav noslēgts darba līgums rakstveida formā, ir uzskatāms, ka starp valdes locekli un kapitālsabiedrību ir noslēgts pilnvarojuma līgums. Ņemot vērā šo spriedumu, secināms, ka valdes loceklim nav iespējas realizēt savas aizskartās tiesības saskaņā ar DL, gadījumā, ja viņš uzskata darba tiesisko attiecību izbeigšanu par prettiesisku. No šīs normas izriet arī tas, ka darba devējam nav jāievēro DL noteiktie uzteikuma aizliegumi, jo darba tiesisko attiecību izbeigšanu šajā gadījumā regulē Komerclikums.

⁵¹ Komerclikums// Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 13.04.2000. ar grozījumiem, kas pieņemti līdz ar 18.12.2008.

⁵² Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 11.aprīļa spriedums lietā SKC-239/2007

Augstākās tiesas Senāta spriedumos ir pietiekami skaidri pamatots, ka darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatceļ Komerclikuma normu kā speciālu normu piemērošanu attiecībā uz valdes locekļu atsaukšanu. Valdes locekļus sabiedrībās ar ierobežotu atbildību var atsaukt ar dalībnieku sapulces lēmumu, bet akciju sabiedrībās ar padomes lēmumu.⁵³

No augstāk minētā pilnīgi skaidri saprotams, ka lai no darba atbrīvotu kapitālsabiedrības valdes locekli nav jābūt uzteikumam DL izpratnē, kā arī darba tiesisko attiecību izbeigšanai nav jābūt pamatotai ar DL normām.

Tiesām vēl jādod atbildes uz daudziem jautājumiem, tostarp, par darba ņēmēja sociālo aizsardzību, nevienādas attieksmes un diskriminācijas izslēgšanu apstākļos, kad ar vieniem valdes locekļiem slēdz darba, bet ar citiem pilnvarojuma vai uzņēmuma līgumu, kā arī informācijas savlaicīgu sniegšanu darba ņēmējam par galvenajiem darba attiecību elementiem. Senāta spriedums lietā Nr. SKC-653/2005 nedod pamatu tiesām visos gadījumos, kad nav skaidrības par noslēgto līgumu, atzīt, ka noslēgts pilnvarojuma līgums.⁵⁴

No šī sprieduma izriet viedoklis, ka situācija tomēr nav viennozīmīga un gadījumos, ja ar valdes locekli ir slēgts darba līgums, tad būtu piemērojami DL noteikumi.

2009.gada spriedumā Augstākās tiesas Senāts vērtējot situāciju par kapitālsabiedrības valdes locekles, kura atrodas grūtniecības stāvoklī, atbrīvošanu no darba analizēja Latvijas normatīvo regulējumu, kā arī tiesu praksi, lai varētu noskaidrot cik tālu šādā gadījumā piemērojams DL un cik tālu Komerclikums. Tika meklēta atbilde uz jautājumu, vai valdes loceklis ir darba ņēmējs Eiropas Kopienų izpratnē, jo šajā gadījumā saskaņā ar Direktīvu 92/85 EEK, darba ņēmēju no darba atbrīvot ir aizliegts.

Senāts uzskata, ka tiesvedībā esošā strīda izšķiršanai ir svarīga nozīme tam, vai kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas loceklis ir uzskatāms par darba ņēmēju (darbinieku) EK tiesību izpratnē un vai tas, ka Komerclikuma 224.panta ceturtā daļa atļauj atsaukt kapitālsabiedrības valdes locekli no amata bez jebkādiem ierobežojumiem, tostarp neatkarīgi no sievietes grūtniecības, nav pretrunā minētās Direktīvas 10.pantam un EKT atziņām, tāpēc iepriekš minēto

⁵³ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008.gada 26.novembra spriedums lietā SKC-437/2008

⁵⁴ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008.gada 26.novembra spriedums lietā SKC-437/2008

apstākļu sakarā nepieciešams EKT uzdot jautājumus prejudiciāla nolēmuma pieņemšanai.⁵⁵

Senāts nolēma tiesvedību minētajā lietā apturēt līdz stājas spēkā Eiropas Kopienu Tiesas nolēmums attiecībā uz Augstākās tiesas senāta uzdotajiem jautājumiem.

Senāts nolēma Uzdot Eiropas Kopienu Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

1) Vai kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas loceklis ir uzskatāms par darba ņēmēju Eiropas Kopienu tiesību izpratnē;

2) Vai tas, ka Komerclikuma 224.panta ceturtā daļa atļauj atsaukt kapitālsabiedrības valdes locekli no amata bez jebkādiem ierobežojumiem, tostarp neatkarīgi no sievietes grūtniecības stāvokļa, nav pretrunā Eiropas Padomes Direktīvas 92/85 EEK 10.pantam un Eiropas Kopienu Tiesas atziņām?⁵⁶

Šādu lēmumu Augstākās tiesas Senāts pieņēma 2009.gada 13.maijā. Līdz šim brīdim Eiropas Kopienu Tiesas (turpmāk EKT) lēmums vēl nav sniegts. Minētais EKT lēmums ir ļoti nozīmīgs šāda veida strīdu izskatīšanā, jo tajā tiks noteikts kapitālsabiedrības valdes locekļa statuss Eiropas Kopienu tiesībās, līdz ar ko turpmāk būs konkrēti noteikts, vai uz valdes locekļiem attiecināmi Eiropas Kopienu normatīvie akti kuros noteiktas darba ņēmēju tiesības. No EKT lēmuma sagaidāms arī vērtējums par Komerclikuma 224.pantu, vai tas nav pretrunā ar EKT atziņām. Šobrīd Augstākās tiesas Senāta spriedumi nav viennozīmīgi, tajos pat tiek atzīts, ka judikatūra šajos jautājumos nav izveidojusies. Līdz ar šo lēmumu tiks noteiktas kapitālsabiedrības valdes locekļa, kā darbinieka tiesības aizsargāt savas aizskartās intereses darba devēja uzteikuma gadījumā.

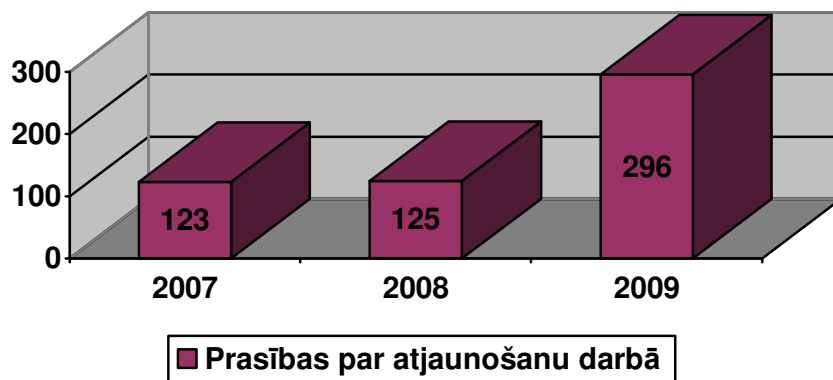
4.3.lesniegtās prasības par atjaunošanu darbā, rezultāti.

Apkopojot statistikas datus iespējams izdarīt secinājumus par to, cik daudz darbinieki vēršas tiesā savu aizskarto interešu aizsardzībai.

⁵⁵ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 13.maija spriedums lietā SKC-88/2009

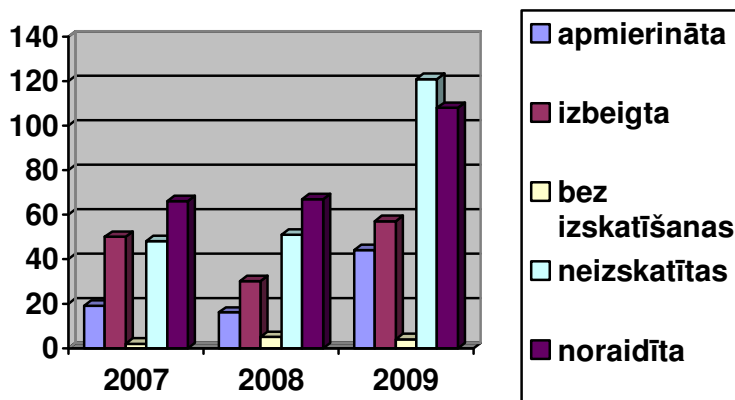
⁵⁶ turpat

Prasības par atjaunošanu darbā Latvijā no 2007.-2009.gadam (diagramma nr.1)



Diagrammā nr.1. redzamajā diagrammā iespējams vērot kā Latvijas tiesās mainījies iesniegto prasību skaits par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā. Kā redzams līdz 2009.gadam prasību skaits turējās vienādā līmenī bez ievērojamām, būtiskām izmaiņām. 2009.gadā iesniegto prasību skaits ir vairāk kā divas reizes palielinājies. Ņemot vērā, ka šie statistikas dati tika aktualizēti 2009.gada novembra beigās, uzskatu, ka ir pietiekams pamats uzskatīt, ka prasību skaits vēl palielināsies un iespējams pat sasniegs trīskāršus apmērus salīdzinājumā ar iepriekšējiem pārskata perioda gadiem.⁵⁷

Lietu izskatīšanas rezultāti (diagramma nr.2)



⁵⁷ Informācija iegūta izmantojot LR tiesu informatīvo sistēmu Lursoft IT 2009(aplūkots 2009.gada 30.novembrī)

Tabulā nr.2 iespējams vērot lietu izskatīšanas rezultātus un neizskatīto lietu skaitu katra pārskata perioda beigās. Redzams, ka lielākajā daļā spriedumu, darbinieka prasība ir noraidīta. Liela daļa tiesā izskatīto lietu ir izbeigtas. Diemžēl šāda tiesas lēmuma pieņemšanas pamatu apkopojot statistikas datus norādītajā informācijas sistēmā nav iespējams iegūt. Izdarot secinājumus jāņem vērā, ka tiesvedības izbeigšanas pamatā var būt prasītāja atteikšanās no prasības, tāpat arī izlīguma noslēgšana starp pusēm. No statistikas datiem nav iespējams precīzi noteikt cik daudzos gadījumos darbiniekam izdevies sekmīgi aizstāvēt savas aizskartās intereses. Vērojot noraidīto, apmierināto un izbeigto prasību skaitu var vien izdarīt minējumu, ka darbiniekam labvēlīgo un darba devējam labvēlīgo lietas izskatīšanas rezultātu skaits ir apmēram vienāds. Lielais neizskatīto lietu skaits var liecināt par tiesu noslogotību, strīdu sarežģītību, kā arī prasību skaita pieaugumu uz gada beigām.⁵⁸

⁵⁸ Informācija iegūta izmantojot LR tiesu informatīvo sistēmu Lursoft IT 2009(aplūkots 2009.gada 30.novembrī)

5.Prasības iesniegšana un izskatīšana tiesā, civilprocesuālās īpatnības.

Latvijas Republikas Satversmes 92.pants noteic, ka ikviens var aizstāvēt savas tiesības un likumiskās intereses taisnīgā tiesā, Satversmes 106.pants noteic, ka ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām.⁵⁹ Abas iepriekš minētā konstitucionālās tiesību normas norāda uz to, ka valsts garantē jeb kuram darbiniekam tiesības vērsties tiesā, atbilstošajā likumā noteiktajā kārtībā, savu interešu aizskāruma gadījumā, kas aizskartas darba attiecībās. Darba devēja pretlikumīgs darba tiesisko attiecību uzteikums uzskatāms par darbinieka interešu, strādāt izvēlētajā darba vietā, aizskārumu.

Civilprocesa likums⁶⁰ un citi normatīvie akti Latvijā nosaka un regulē kārtību, kādā tiesā izskatāmas civillietas. Civilprocesa uzdevums ir nodrošināt pareizu un ātru civillietas izskatīšanu. Katrai fiziskai personai ir tiesības uz savu aizskarto vai apstrīdēto civilo tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību tiesā. Tiesvedībā civilprocesā ir vismaz trīs obligātās stadijas: lietas ierosināšana, lietas sagatavošana un lietas iztiesāšana pirmās instances tiesā. Iespējama arī tiesvedība apelācijas un kasācijas instancēs, pārsūdzot tiesas nolēmumus likumā noteiktajā kārtībā. Saskaņā ar CPL 24;25.pantu prasība par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu ir piekritīga pilsētu (rajona) tiesai.

Saskaņā ar DL 29.nodaļu un Civilprocesa likumu (turpmāk CPL) darbiniekam ir tiesības sniegt prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Likumā nav noteikta īpaša, atšķirīga forma pieteikumam par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, tāpēc piemērojam vispārējās CPL normas par prasības celšanu prasības tiesvedības kārtībā. Darba strīdu likuma 7.pants nosaka, ka darbinieks ar prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, kas ir individuāls

⁵⁹ Latvijas Republikas Satversme ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2007.gada 17.maijā // Ziņotājs, 1994. Nr.5; 1996. Nr.14; 1997. Nr.2; 1998. Nr.22; 2000. Nr.11; 2003. Nr. 12; 2004. Nr. 20; 2006. Nr.2.; 2007.Nr.12

⁶⁰ Civilprocesa likums// Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 03.11.1998.; stājies spēkā 01.03.1999.; ar grozījumiem, kas pieņemti līdz ar 2009.gada 5.februāri.

tiesību strīds, var vērsties tiesā, nevēršoties darba strīdu komisijā.⁶¹ Lietas par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu ir pakļautas tiesai, prasība iesniedzama rajona (pilsētas) tiesā, ja CPL nav noteikts citādāk. Prasības celšana tiesā paredzēta pēc atbildētāja dzīves vietas vai juridiskas personas atrašanās vietas. Saskaņā ar CPL 28.panta devīto daļu, prasības, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām darbinieks var celt arī pēc savas dzīvesvietas. Ja prasību tiesā sniedz darba devējs, arī viņam paredzētas šādas pašas tiesības. Šā norma paredz atšķirīgu kārtību darba lietu izskatīšanai, lai atvieglotu tiesas procesu prasītājam. CPL iekļautas vairākas normas, kas atvieglo, vienkāršo un paātrina darba strīdu izskatīšanu tiesā. Šāda tendence skaidrojama ar darba strīdu nozīmīgumu. Darbs nodrošina personas ienākumus, tādā veidā nodrošinot arī iztiku un labklājību. Civilprocesa likums nosaka tiesāšanās izdevumus visu kategoriju civillietu izskatīšanai tiesā, kuri jāsedz prasītājam iesniedzot prasības pieteikumu tiesā. CPL 43.panta pirmā daļa nosaka, ka no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos atbrīvoti prasītāji – prasībās par darba samaksas piedziņu un citiem darbinieku prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām vai ir ar tām saistīti. Tātad darbiniekam ceļot prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu nav jāmaksā tiesas izdevumi. Lai arī darbinieks ir atbrīvots no tiesas izdevumiem, tas nav atbrīvots no izdevumiem, kas saistīti ar lietas vešanu. Gluži tāpat, kā darbinieks var prasīt no atbildētāja ar lietas vešanu saistītos izdevumus CPL 44.pantā noteiktajā kārtībā, tāpat arī darba devējs gadījumā, ja darbinieka prasība tiek noraidīta var prasīt sev radušos tiesāšanās izdevumus. Procesuālos termiņus prasības celšanai tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu nosaka CPL 5.nodaļa, kā arī DL 29.nodaļa. Saņemot prasības pieteikumu minētajā lietā tiesnesis pārbauda pieteikuma materiālus un pieņem lēmumu par prasības pieteikuma pieņemšanu un civillietas ierosināšanu, ja tas atbilst likumā noteiktajām prasībām, kā arī ir iesniegts atbilstoši civilprocesa normām. Ja pieteikums nav iesniegts atbilstoši likuma prasībām, tiesnesis pieņem lēmumu par prasības pieteikuma nepieņemšanu vai par tā atstāšanu bez virzības uz noteiktu laiku, trūkumu novēršanai. Tiesa pieņemot lēmumu par pieteikuma atstāšanu bez virzības norāda CPL pantus pamatojoties uz kuriem prasība atstājama bez virzības, kā arī to, kādi trūkumi jānovērš un termiņu minēto darbību

⁶¹ Darba strīdu likums// Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 26.09.2002.

veikšanai. Prasītājam novēršot norādītos trūkumus termiņā, pieteikums uzskatāms par iesniegtu dienā, kad tas pirmoreiz nodots tiesai. Tiesnesis pieņem pieteikumu un ierosinot lietu pieņem par to rakstveida lēmumu. Pēc lietas ierosināšanas tiesa nosūta prasības pieteikumu un tam pievienoto dokumentu norakstus atbildētājam, nosakot termiņu paskaidrojumu sniegšanai. Paskaidrojumā atbildētājs norāda: vai prasību atzīst pilnīgi vai kādā tās daļā; savus iebildumus pret prasību un tās pamatojumu; pierādījumus, kas apstiprina iebildumus pret prasību, kā arī likumu, uz kuru tiek pamatoti iebildumi (atbilstoši Civilprocesa likuma 112. panta noteikumiem paskaidrojumā var iekļaut lūgumu par pierādījumu izprasīšanu); citus apstākļus, kurus uzskata par nozīmīgiem lietas izskatīšanā. Paskaidrojumi un pierādījumi iesniedzami atbilstoši lietas dalībnieku skaitam. Paskaidrojumu neiesniegšanas sekas (Civilprocesa likuma 150. panta pirmā daļa): ja lietas dalībnieks bez attaisnojoša iemesla noteiktajā termiņā neiesniedz paskaidrojumus, tiesnesis viņam var uzlikt naudas sodu līdz Ls50.

Lietās par darbinieka atjaunošanu darbā un darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu tiesas sēdes dienu nosaka ne vēlāk kā 15 dienu laikā pēc paskaidrojuma saņemšanas vai tā iesniegšanas termiņa notecēšanas vai pēc sagatavošanas sēdes. Šādi termiņi paredzēti, lai gadījumā, kad tiek taisīts spriedums prasītājam par labu, būtu iespējams pēc iespējas ātrāk atjaunot viņu darbā. Diemžēl praksē šie termiņi bieži vien netiek ievēroti un lieta izskatīšanai tiek nozīmēta divu mēnešu laikā, vai pat vēlāk. Šāda vilcināšanās saistībā ar lietas izskatīšanu izskaidrojama ar tiesnešu noslogotību. Visu ienākušo pieteikumu sadale tiesās notiek izmantojot datorizēto lietu sadali. Zinot, ka lietas tiek nozīmētas izskatīšanai vairāk kā gadu uz priekšu, ir saprotams, ka tiesnesim saņemot lietu savā sastāvā nav iespējams to nozīmēt izskatīšanai tuvāko 15 dienu laikā, jo visi izskatīšanas laiki jau iepriekš ir aizņemti.

Uzsverot dažu darba strīdu kategoriju nozīmību darbinieku sociālajā aizsardzībā, likumdevējs ir noteicis speciālu termiņu. Apstākļos, kad tiesas ir pārslogotas un pastāv tikai vispārējs noteikums par tiesas pienākumu nodrošināt lietas savlaicīgu izskatīšanu, apskatāmais papildinājums rada izņēmumu, kas var izsaukt centienus pierādīt, ka arī citas lietu kategorijas, kas ir ātri jāatrisina.⁶²

⁶² K.Torgāns Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Autoru kolektīvs. Prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. Rīga: Tiesu nama aģentūra 2006.-240.lpp.

Lietas izskatīšanas stadijā katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem pamatota prasība. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība, atbildētājam iebildumu pamatotība. Attiecībā uz pierādīšanu lietā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu DL noteicis īpašu kārtību. Šajās lietās pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēju. Tas nozīmē, ka pretēji vispār noteiktajai kārtībai – nevis darbiniekam, kurš ir prasītājs ir pienākums pierādīt, ka darba devēja uzteikums ir taisīts pretlikumīgi un saskaņā ar normatīvo regulējumu atzīstams par spēkā neesošu, bet darba devējam tiesā jāpierāda, ka darbinieka prasība ir tiesiski nepamatota un uzteikums ir bijis tiesiski pamatots un taisīts atbilstoši likumā noteiktajai kārtībai.

Pēc tam, kad pārbaudīti visi pieteiktie pierādījumi, tiesa noskaidro lietas dalībnieku viedokli par iespēju pabeigt lietas izskatīšanu pēc būtības. Ja nav nepieciešams pārbaudīt papildu pierādījumus, tiesa noskaidro vai prasītājs vēl prasību uztur, kā arī to vai puses nevēlas noslēgt izlīgumu. Izlīgumu puses drīkst slēgt jebkurā procesa stadijā. Šādā gadījumā tiesa pieņem lēmumu, kurā ietver arī noslēgtā izlīguma saturu. Tā piemēram Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas tiesnese spriedumā norāda:

apstiprināt I.S., un SIA „S”, 2009.gada 2.aprīlī noslēgto izlīgumu, saskaņā ar kuru I.S un SIA „S” vienojas, ka:

1. I.S un SIA „S” vienojas izbeigt strīdu starp pusēm, izbeidzot darba tiesiskās attiecības starp I.S un SIA „S” saskaņā ar Darba likuma 114.pantu.
2. I.S un SIA „S” vienojas izbeigt darba tiesiskās attiecības ar 2009.gada 19.martu (pēdējā darba diena), kas nodibinātas sākot no 1995.gada marta mēneša, pēc 1997.gada 1.janvāra darba līguma.
3. Trīs darba dienu laikā pēc šī izlīguma apstiprināšanas Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesā, SIA „S” apņemas samaksāt I.S papildus kompensāciju Ls 1350 (viens tūkstotis trīs simti piecdesmit lati) bruto apjomā, pārskaitot to uz I.S norēķinu kontu. ” SIA „S” apņemas samaksāt visus nepieciešamos nodokļu maksājumus, kas saistīti ar šīs kompensācijas samaksu I.S.
4. I.S. un SIA „S” apliecina, ka pēc šī izlīguma parakstīšanas I.S un SIA „S” nav savstarpēju pretenziju, prasību un tādas nevar rasties nākotnē par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, izņemot šajā izlīgumā noteikto. Šis izlīgums apliecina I.S un SIA „S” gribu un vēlēšanos. Tāpat I.S un SIA „S” apliecina, ka

viņiem ir zināmas Civilprocesa likumā noteiktās izlīguma noslēgšanas un apstiprināšanas, kā arī tiesvedības izbeigšanas sekas.⁶³

Izlīguma gadījumā tiesa tiesvedību izbeidz, jo procesa mērķis ir panākts un puses ir samierinātas.

Ar pušu viedokļa noskaidrošanu par izlīgumu tiesa pabeidz lietas izskatīšanu pēc būtības. Tiesas debatēs puses izsaka savu viedokli par pārbaudītajiem pierādījumiem, kā arī par to, kāds nolēmums būtu pieņemams lietā. Pēc pušu viedokļu noklausīšanās tiesa dodas uz apspriežu istabu un vadoties pēc procesuālajām un materiālajām tiesību normām taisa spriedumu lietā. Spriedumu tiesa pamato ar uz apstākļiem, kas nodibināti ar pierādījumiem lietā. Pēc lietas dalībnieka lūguma tiesa spriedumā var noteikt, ka spriedums par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu pilnīgi vai noteiktā daļā izpildāms nekavējoties.

Nekavējoši izpildāma sprieduma labprātīgai izpildei termiņš nav jānosaka. Tas tūlīt nododams piespiedu izpildei.⁶⁴

Par pirmās instances tiesas spriedumu lietas dalībnieki var iesniegt apelācijas sūdzību likumā noteiktajā laikā un kārtībā. Apelācijas sūdzībā pieteicējs norāda kādā apjomā spriedumu pārsūdz un kā izpaužas sprieduma nepareizība. Tāpat kā izskatot lietu par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu pirmās instances tiesā, arī apelācijas instancē tiesas sēde nozīmējama 15 dienu laikā pēc paskaidrojumu saņemšanas. Apelācijas instancē tiesa pārbauda tikai tos pierādījumus, kurus uzskata par nepieciešamiem, kā arī izskata lietu pēc būtības tādā apjomā, kā lūgts apelācijas sūdzībā. Apelācijas instances tiesa pieņem nolēmumu, ar kuru lietu izspriež pēc būtības, papildus motivējot attieksmi pret pirmās instances spriedumu un pret apelācijas sūdzību.

Lietas dalībnieki, uzskatot, ka apelācijas instance nepareizi piemērojusi vai iztulkojusi materiālo tiesību normu, pārkāpusi procesuālo tiesību normu vai, izskatot lietu pārsniegusi savas kompetences robežas, var iesniegt kasācijas sūdzību. Ja senatoru kolēģija pieņem lēmumu par kasācijas tiesvedības ierosināšanu, tiesa pārbauda lietā esošā sprieduma likumību pārsūdzētajā daļā attiecībā uz personām, kas spriedumu pārsūdzējušas. Kasācijas instances tiesa taisa spriedumu, kurā

⁶³Civillietā Nr. C31253409- Rīgas Zemgales priekšpilsētas tiesas arhīvs.- 2009. gads

⁶⁴ K.Torgāns Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Autoru kolektīvs. Prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. Rīga: Tiesu nama aģentūra 2006.-309.lpp.

nolemj atstāt spriedumu negrozītu, bet sūdzību noraidīt, atcelt visu spriedumu vai kādā tā daļā un nodot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas vai pirmās instances tiesā, atcelt visu spriedumu vai tā daļu un atstāt pieteikumu bez izskatīšanas vai arī izbeigt tiesvedību, ja otrās instances tiesa nav ievērojusi šā likuma 219. vai 223.panta noteikumus, grozīt spriedumu daļā par prasības apmēru, ja tas nepareizi noteikts, kļūdaini piemērojot materiālo tiesību normu.

Lietā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu tiek izskatīta tiesā, prasības tiesvedībai noteiktajā kārtībā. CPL nav noteiktas īpatnības šā veida lietu izskatīšanā, kā tas ir ar laulības šķiršanu vai mantojuma dalīšanu. Visas atšķirības no parastās lietu izskatīšanas kārtības norādītas šajā nodaļā.

5.1. Tiesas spriedums

Ar tiesas spriedumu mēs saprotam tiesas gala slēdzienu lietā, tiesas galīgo nolēmumu, kas izšķir pēc būtības prāvnieku strīdīgās materiālo tiesību attiecības. Tā ir galīgā tiesas atbilde uz prasību un atbildētāja iebildumiem. Šī atbilde ir tas gala slēdziens vai rezultāts, pie kura tiesa nonākusi pēc faktisko lietas apstākļu pārbaudīšanas un attiecīgo tiesību normu piemērošanas pārbaudītiem lietas apstākļiem.⁶⁵

Bez sprieduma, tiesa, pastāvot CPL uzskaitītajiem apstākļiem var pieņemt arī lēmumus par prasības atstāšanu bez izskatīšanas un lēmumu par tiesvedības izbeigšanu lietā. Ja starp pusēm nav izdevies panākt izlīgumu un lieta izskatīta pēc būtības, tad tiesa taisa spriedumu, ar kuru nospriež vai nu darbinieka izvirzītos lūgumus apmierināt vai noraidīt, vai apmierināt daļā.

CPL 205.pants, kā arī DL 127 pants norāda, ka pēc darbinieka lūguma tiesa var noteikt, ka spriedums, kas paredz darbinieku atjaunot darbā un piedzīt izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, izpildāms nekavējoties. Minētā norma norāda, ka darbinieks var lūgt tiesu noteikt sprieduma izpildi nekavējoties.

Jautājumu par sprieduma nekavējošu izpildi tiesa izlemj tikai pēc attiecīga lietas dalībnieka motivēta lūguma tajā pašā tiesas sēdē, kad lieta tiek izspriesta pēc būtības. Sprieduma nekavējošas izpildes pēc pašas tiesas iniciatīvas nav paredzēts.

⁶⁵ Bukovskis V. Civilprocesa mācību grāmata// autora izdevums, R., 1933, 426.-427.lpp.

Par nekavējošu tiesas sprieduma izpildi tiesa norāda paša sprieduma rezolutīvajā daļā.⁶⁶

Normatīvajos aktos nav noteikts, kā šis lūgums būtu jāpiesaka, tāpēc secināms, ka to iespējams izdarīt prasības pieteikumā, vēlāk iesniegtā lūgumā, kā arī pašā tiesas sēdē. Darba likuma komentāros norādīts, ka minētais lūgums darbiniekam ir jāmotivē, taču nekur nav norādīts, pamatojoties uz kādiem kritērijiem tiesa šādu lūgumu var apmierināt. No iepriekš minētā var secināt, ka šāda lūguma apmierināšana atstāta izlemšanai pilnībā pēc tiesas ieskatiem.

⁶⁶ Gailums I. Darba likums komentāri, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība 2004. -99.lpp

6. Secinājumi un priekšlikumi

Kā jau autors šajā darbā norādīja bezdarba līmenis Latvijā 2009.gadā ir krietni pieaudzis. Pieaugot darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumiem pieaug arī darba devēju uzteikumu skaits. Par šādu tendenci liecina arī darba ietvaros apkopotie statistikas dati par prasībām, kas iesniegtas Latvijas tiesās, ar lūgumiem par darbinieku atjaunošanu darbā.

Apskatot un izanalizējot Darba likumā paredzētos darba devēja uzteikumu pamatus un veidus ir pamats secināt, ka pašreizējais tiesiskais regulējums nav viennozīmīgi tulkojams un pilnīgs. Lai darba devējs varētu pareizi uzteikt darba līgumu darbiniekam viņam pirms tam būt jāizstudē tiesu prakse. Pretējā gadījumā pastāv risks, ka strīda gadījumā tiesa var atzīt uzteikumu par tiesiski nepamatotu, tātad par spēkā neesošu.

Darba devēja uzteikuma kārtība ir viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc darba devēju uzteikumi tiek atzīti par spēkā neesošiem. Pastāvot situācijai, kad uzteikums būtu tiesiski pamatots, darba devējs nepienācīgi ievērojot nepieciešamo uzteikuma kārtību var zaudēt iespēju izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku.

Darba aizstāvēšanai autors izvirza šādas tēzes, kas izteiktas secinājumu un priekšlikumu veidā:

1. Darba likumā, saistībā ar darba devēja uzteikumu pastāv vairākas situācijas, kuras nav pietiekami veiksmīgi formulētas, vai netiek regulētas vispār.
2. Lai pilnveidotu darba devēja uzteikuma pārbaudes laikā tiesisko regulējumu, DL 48.pantā būtu nepieciešams iekļaut arī labas ticības principa pārkāpšanas aizliegumu. Tādejādi skaidri paredzot darbiniekam iespēju aizsargāt savas aizskartās intereses darba devēja negodprātīgas rīcības rezultātā. Šobrīd spēkā esošais tiesiskais regulējums rada diskusijas, par to, vai darbiniekam ir tiesības vērsties tiesā darba devēja uzteikuma pārbaudes laikā gadījumā.

3. Gan Darba likumā, gan Komerclikumā ir nepieciešams nostiprināt kapitālsabiedrību valdes locekļu darba tiesisko attiecību izbeigšanās nosacījumus un sekas, lai varētu noteikt, cik tālu darba tiesiskajās attiecībās piemērojamas DL tiesību normas. Šī jautājuma izlemšana būs saistīta arī ar drīzumā sagaidāmo EKT prejudiciālo nolēmumu attiecībā uz darba attiecību izbeigšanu ar kapitālsabiedrību valdes locekļiem.

4. DL 98.pantā ir nepieciešams noteikt un izskaidrot uzteikuma kārtību, jo tā atšķiras no parastās, DL 101.panta kārtības. Pretējā gadījumā pastāv liela iespējamība, ka tiesās tiks turpinātas iesniegtas prasības, kā līdz šim, par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, jo darba devējs nepareizi piemērojis DL 98.pantu.

5. DL 124.panta pirmo daļu vajadzētu papildināt ar vārdu „būtiski”, tādā veidā norādot darbiniekam, ka ne katrs darba devēja uzteikuma kārtības pārkāpums dod pamatu uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu. Šobrīd spēkā esošās normas teksts var maldināt.

6. Pašreizējā prakse DL 98.panta piemērošanai nav godīga pret darbinieku. Darba likuma 98.pants saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas 9.punktu būtībā paredz darba devējam tiesības vienpusēji grozīt darba līgumu, neņemot vērā darbinieka viedokli. Faktiski darbinieku skaita samazināšanas gaitā tiek taisīts uzteikums ar darbinieku, kurš nepiekrīt minētajiem grozījumiem, nevis izvērtējot darbinieku priekšrocības turpināt darba attiecības. Kā arī reāla darbinieku skaita samazināšana netiek veikta, jo atlaistā darbinieka vietā tiek pieņemts cits, tikai ar jauniekļautajiem līguma grozījumiem.

7. Uzskatu, ka minētajā gadījumā to nevar saukt par darbinieku skaita samazināšanu. DL būtu nepieciešams pievienot jaunu patstāvīgu uzteikuma pamatu, saistībā ar piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, kas pamatoti ar darba devēja neatliekamu vai svarīgu nepieciešamību.

8. DL nepieciešams noteikt kārtību un formu, kā izvērtēt darbinieku priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā.

Anotācija

Bakalaura darba tēma ir „Darba devēja uzteikuma tiesiskais regulējums”. Darba mērķis ir izanalizēt spēkā esošo tiesisko regulējumu un tiesu praksi saistībā ar darba devēja uzteikumu, konstatētu tajā trūkumus un sniegtu viedokli, kā arī rastu iespējamus risinājumus konstatētajām problēmām.

Darbs sastāv no sešām nodaļām un apakšnodaļām.

Pirmajā - darba devēja uzteikuma jēdziens un darba tiesisko attiecību izbeigšanās veidi.

Otrā nodaļa – Darba devēja uzteikuma tiesiskie pamati

Trešā nodaļa – Darba devēja uzteikuma kārtība

Ceturtā nodaļa – Darbinieka tiesības aizskarto interešu aizsardzībai, darba devēja uzteikuma gadījumā

Piektā nodaļa – Prasības iesniegšana tiesā, civilprocesuālās īpatnības

Sestā nodaļa – Secinājumi un priekšlikumi

Izstrādājot darbu izmantoti 38 juridiskās literatūras avoti

Bakalaura darbs sastāv no 46 lapām.

Annotation

The theme of the research paper is *Legal Regulation of Employer's notice*. The goal of the thesis is to analyze applicable regulatory enactments and judicial practice related to employer's notice, to establish drawbacks of regulatory enactments and to express the opinion on possible solutions of problematic issues.

The thesis consists of six chapters and sub-chapters.

In the first chapter – concept of employer's notice and types of ending labor relations.

In the second chapter – legal basis of employer's notice.

In the third – content and order of employer's notice.

In the fourth – employee's rights to protect his injured interests in court.

In the fifth chapter – the civil procedure and peculiarities of litigating employer's notice in court, judgments, and consequences.

In the sixth chapter – brief analysis and problems of legal regulation

38 legal, literary and judicial sources were used for development of the thesis.

The thesis consists of 46 pages; it was written in Riga in 2009.

Izmantotās literatūras un normatīvo aktu saraksts

Normatīvie akti

1. Latvijas Republikas Satversme ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2007.gada 17.maijā // Ziņotājs, 1994. Nr.5; 1996. Nr.14; 1997. Nr.2; 1998. Nr.22; 2000. Nr.11; 2003. Nr. 12; 2004. Nr. 20; 2006. Nr.2.; 2007.Nr.12
2. Civilprocesa likums// Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 03.11.1998.; stājies spēkā 01.03.1999.; ar grozījumiem, kas pieņemti līdz ar 2009.gada 5.februārim.
3. Civillikums Ievads// Latvijas Republikas likums. Pieņemts 28.01.1937., stājies spēkā ar 01.09.1992; ar grozījumiem, kas pieņemti līdz ar 07.04.2005.// Ziņotājs, 29, 30.07.1992.
4. Darba likums// Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 20.06.2001.; ar grozījumiem, kas pieņemti līdz ar 29.06.2009.
5. Darba strīdu likums// Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 26.09.2002.
6. Komerclikums// Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas Republikas Saeimā 13.04.2000. ar grozījumiem, kas pieņemti līdz ar 18.12.2008.

Literatūra

7. Gailums I. Darba likums komentāri, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība 2002.g.
8. Gailums I. Darba likums komentāri 3.grāmata, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2004
9. Dindune I.Darba likuma komentāri, Rīga: Dienas bizness 2009
10. Platā K. Darba likuma komentāri, Rīga: Dienas bizness 2009
11. Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Autoru kolektīvs. Prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006
12. Bukovskis V. Civilprocesa mācību grāmata. autora izdevums, Rīga, 1933.

Publikācijas

13. Balodis K., Labas ticības principa loma mūsdienu Latvijas civiltiesībās//
Likums un Tiesības, 2002. 4.sējums, nr.9.

Interneta resursi

14. Nodarbinātības Valsts aģentūra //
<http://www.nva.lv/index.php?cid=6#bezdarbs> (aplūkots 30.11.2009)
15. Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienība //
http://www.lbas.lv/publikacijas/darba_likums_komentari_2007.pdf
16. Skultāne I. „Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā” apskatāms:
http://www.temida.lv/Jurista_Biblioteka/Musu_un_kolegu_publicacijas/2006/10-2006/30102006/Darba_deveja_uzteikums_parbaudes_laika.doc
(aplūkots 15.11.2009.)
17. Tiesu prakses apkopojums. Augstākā tiesa, 2004.gada decembris.
Apskatāms:
http://www.lbas.lv/tiesu%20prakse/AT%20prakses%20apkopojums/Apkopojums_darbalig_stridi.pdf (aplūkots 10.11.2009.)

Tiesu prakse

18. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā SKC-570/2004
19. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 20.maija spriedums lietā SKC-442/2009
20. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 16.aprīļa spriedums lietā SKC-145/2008
21. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 6.oktobra spriedums lietā SKC– 1012/2009
22. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 20.maija spriedums lietā SKC-345/2009
23. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedums lietā SKC-891/2009
24. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.februāra spriedums lietā SKC-60/2004

25. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 28.janvāra spriedums lietā SKC-38/2004
26. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2006.gada 11.janvāra spriedums lietā SKC-12/2006
27. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 17.jūnija spriedums lietā SKC-366/2009
28. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā SKC-557/2004
29. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 11.februāra spriedums lietā SKC-49/2009
30. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedums lietā SKC-896/2009
31. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 25.februāra spriedums lietā SKC-62/2009
32. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 11.aprīļa spriedums lietā SKC-155/2007
33. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 3.jūnija spriedums lietā SKC-SKC-188/2009
34. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 11.aprīļa spriedums lietā SKC-239/2007
35. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008.gada 26.novembra spriedums lietā SKC-437/2008
36. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 13.maija spriedums lietā SKC-88/2009
37. Civillietā Nr. C31253409- Rīgas Zemgales priekšpilsētas tiesas arhīvs.- 2009. gads

Citi avoti

38. LR tiesu informācijas sistēma. Lursoft IT 2009

Apliecinu, ka bakalaura darbu esmu uzrakstījis patstāvīgi, izmantojot darbā norādītos avotus, un darbs nav plaģiāts.

Darba autors _____ Jānis Ozoliņš
Rīgā, 2009.gada 30.decembrī

Bakalaura darbs aizstāvēts:
Bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

2009.gada ____ . _____

un novērtēts ar atzīmi _____.

Komisijas priekšsēdētājs