

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
Civiltiesisko zinātņu katedra

Maģistra darbs

**Tiesiski pamatots darba līguma uzteikums kā priekšnoteikums
darba tiesisko attiecību izbeigšanai.**

Legally justified notice of employment contract as a prerequisite for termination of
employment relations.

Saņemts

_____ katedrā

2010.g. ____.

Sekretāra(-es) paraksts

PLK nodaļas
Profesionālās maģistratūras studiju
4. semestra studente
Regīna Kovaļevska
rk 05033

Zinātniskais vadītājs
Mag.iur. Velga Slaidiņa

Rīga, 2010

SATURS

Ievads.....	3
1. Darba līguma uzteikuma jēdziens.....	4
2. Darbinieka uzteikums.....	6
3. Darba devēja uzteikums	
3.1. Uzteikums, kas saistīts ar darbinieka prettiesisku uzvedību.....	10
3.1.1. Uzteikums saistībā ar darba līguma vai darba kārtības būtisku pārkāpumu.....	12
3.1.2. Uzteikums, kad darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.....	17
3.1.3. Uzteikums, kad darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem.....	24
3.1.4. Uzteikums saistībā ar darba aizsardzības noteikumu rupju pārkāpumu.....	26
3.1.5. Uzteikums, kad darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.....	28
3.2. Uzteikums, kas saistīts ar darbinieka spēju veikt darbu	
3.2.1. Uzteikums, kad darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai.....	29
3.2.2. Uzteikums darbinieka veselības stāvokļa dēļ.....	34
3.2.3. Uzteikums saistībā ar ilgstošu darbinieka darba nespēju.....	36
3.3. Uzteikums, kas saistīts ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā	
3.3.1. Uzteikums saistībā ar agrākā darbinieka atjaunošanu darbā.....	38
3.3.2. Uzteikums saistībā ar darbinieku skaita samazināšanu.....	39
3.3.3. Uzteikums sakarā ar darba devēja likvidēšanu.....	47
3.4. Uzteikums saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem.....	51
4. Darba līguma uzteikums pārbaudes laikā.....	65
5. Darba līguma uzteikuma tiesiskums.....	68
Kopsavilkums un secinājumi.....	71
Anotācijas.....	76
Izmantotās literatūras un normatīvo aktu saraksts.....	78
Pielikumi	

IEVADS

Šī maģistra darba mērķis ir apkopot un izpētīt juridiskajā literatūrā, normatīvajos aktos un tiesu praksē pieejamo informāciju par tēmu "Tiesiski pamatots darba līguma uzteikums kā priekšnoteikums darba tiesisko attiecību izbeigšanai", kā arī rast iespējamus risinājumus tiesiskā regulējuma uzlabošanai problēmjaucējumos, kas saistītas ar šo tēmu.

Noteiktā mērķa sasniegšanai veicami šādi darba uzdevumi: tiesu praksē un zinātniskajā juridiskajā literatūrā esošās informācijas, faktu, teorijas atziņu izpēte, normatīvā regulējuma nepilnību analīze, problēmjaucējumu, kas saistīti ar normatīvajos aktos garantēto darbinieku tiesību ievērošanu, uzsakot darba līgumu, analīze un argumentētu priekšlikumu sniegšana par tēmas aktuālo problēmu risinājumiem un nepieciešamajiem grozījumiem normatīvajos aktos. Darbā tiks izmantotas tādas interpretācijas metodes, kā vēsturiskā, gramatiskā, sistēmiskā un teleoloģiskā.

Saskaņā ar 20.06.2001. Darba likuma¹ (turpmāk arī - DL), kas stājās spēkā 2002.gada 1.jūlijā, 1.pantu darba tiesiskās attiecības Latvijā regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, Darba likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi. Saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmes 106.pantu ikvienam ir tiesības izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Saskaņā ar Lisabonas līgumu,² kas stājies spēkā 2009.gada 1.decembrī Eiropas Savienības dalībvalstu kopējais mērķis ir veicināt mieru, stiprināt tautu labklājību un vērtības, kas respektē cilvēka cieņu, brīvību, demokrātiju, vienlīdzību, tiesiskumu, cilvēktiesības un izveidot brīvu iekšējo tirgu. Savukārt Eiropas Sociālās hartas³ 1. un 2.punkts nosaka, ka ikvienam strādājošajam ir tiesības pelnīt savu iztiku ar brīvi izvēlēto nodarbošanos un tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem.

Darba līguma uzteikuma tiesiskais regulējums ir ietverts Darba likumā. Tomēr Latvijai šajā darba tiesību jautājumā ir saistošas arī starptautiskās konvencijas, tajā skaitā 1982.gada Darba attiecību izbeigšanas konvencija C158.⁴

Praksē nereti ir satopamas situācijas, kad darba ņēmējs vai darba devējs pilnvērtīgi nepārzina, neizprot vai citos gadījumos apzināti ignorē darba tiesības regulējošo aktu noteikumus, kā rezultātā darba līgumi ne vienmēr tiek uzteikti atbilstoši Darba likumā noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai un pamatojoties uz Darba likumā noteiktajiem uzteikuma pamatiem. Ņemot

¹ 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) [stājās spēkā 01.06.2002.]

² 13.12.2007. starptautiskais dokuments "Lisabonas Līgums, ar ko groza Līgumu par Eiropas Savienību un Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu" ("LV", 82 (3866), 28.05.2008.) [stājās spēkā 01.12.2009.]

³ 18.10.1961. starptautiskais dokuments "Eiropas Sociālā Harta" ("LV", 153 (638), 12.09.1996.) [stājās spēkā 02.03.2002.]

⁴ http://www.ttc.lv/export/sites/default/docs/STA/Tulkojumi_no_anglju_val/Konvencijas/C158_Termination_of_Employment_Conventionx_1982.doc (apskatīts:21.03.2001.)

vērā minēto, darbā atsevišķi tiks apskatīti iespējamie darba līguma uzteikuma gadījumi Latvijā, to tiesiskais regulējums, salīdzinot ar citu valstu normatīvo regulējumu, uzteikšanas prakse, kā arī nepieciešamie grozījumi normatīvajos aktos, lai nodrošinātu taisnīgu, efektīvu un saprotamu darba līguma uzteikšanas procesu un paša uzteikuma tiesiskumu.

1. DARBA LĪGUMA UZTEIKUMA JĒDZIENS

Darba tiesisko attiecību izbeigšanos regulē Darba likuma piektā sadaļa, taču pats jēdziens „darba līguma uzteikums” netiek definēts ne dz Darba likumā, ne dz citos Latvijas normatīvajos aktos. Taču, lai izprastu darba līguma uzteikuma tiesisko regulējumu, vispirms ir nepieciešams noskaidrot šī jēdziena jēgu un mērķi.

1937.gada LR Civillikumā⁵ (turpmāk arī - CL) jēdziena “uzteikt darba līgumu” vietā tiek lietoti tādi jēdzieni, kā “atteikties no darba līguma” (CL 2189., 2193.pants), “izbeigt darba līgumu” (CL 2192.pants) un “atkāpties no darba līguma” (CL 2194.pants).

Darba līguma uzteikums citās valodās tiek apzīmēts ar: *notice (employer's notice, employee's notice)*, *warning*, *notification*, *notice of termination of employment*, *dismissal* (angļu val.), *предупреждение об увольнении*, *уведомление*, *предуведомление о расторжении трудового договора* (krievu val.), *l'avis de licenciement*, *le préavis de licenciement* (franču val.).

Izpētot tiesu praksi, atklājas, ka Augstākās tiesas Senāts uzteikumu skaidro kā tiesisku darījumu. 2006.gada 17.maija spriedumā lietā SKC-0337-06 (C30275405) Augstākās tiesas Senāts izteica atziņu, ka „Uzteikums uzskatāms par tiesisko attiecību izbeidzošu vienpusēju tiesisku darījumu.”⁶ Precizējot Augstākās tiesas Senāts teikto, secināms, ka darba līguma uzteikums atzīstams par darba tiesiskās attiecības izbeidzošu vienpusēju tiesisku darījumu.

Saskaņā ar CL 1403.pantu tiesisks darījums ir atļautā kārtā izdarīta darbība tiesisku attiecību nodibināšanai, pārgrozīšanai vai izbeigšanai. Tātad darba līguma uzteikumu var raksturot arī kā atļautā kārtā izdarītu darbību darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

Atsevišķi uzteikuma skaidrojumi ir sniegti tiesību doktrīnā. Viens no skaidrojumiem ir šāds: „darba līguma uzteikums ir darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums (vienpusējs tiesisks darījums), ar ko tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, proti, šim gribas izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs jeb konstitutīvs spēks”.⁷ Cits skaidrojums: “Uzteikums ir vienpusējs darba devēja vai

⁵ 28.01.1937. likums "Civillikums. Ceturtā daļa. Saistību tiesības" (Ziņotājs, 1, 14.01.1993.) [stājas spēkā 01.03.1993.]

⁶ 2006.gada 17.maija Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā SKC-0337-06 (C30275405) <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=258&cat=1> (apskatīts 06.03.2010.)

⁷ Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā - Jurista Vārds, Nr.12 (317), 2004.gada 30.marts

darbinieka paziņojums pretējai pusei, ar ko izteikta vēlēšanās izbeigt darba līgumu, notekot zināmam laikam vai nekavējoties, turklāt nav juridiskas nozīmes, vai pretējā puse tam piekrīt vai ne”.⁸ Kā redzams no minētajiem skaidrojumiem, vienā uzteikums skaidrots, kā “gribas izteikums, ar ko tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības”, tātad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz darba līguma puses gribas izteikumu, bet otrā - kā “paziņojums pretējai pusei, ar ko izteikta vēlēšanās izbeigt darba līgumu”, tātad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz puses vēlēšanos, tātad brīvi izteiktu gribu, kas pausta paziņojuma formā. Ņemot vērā to, ka gribas izteikums uzteikt darba tiesiskās attiecības un paziņojums, kas pauž puses vēlēšanos, tātad gribu, izbeigt darba līgumu, ir vērsti uz viena mērķa sasniegšanu- izbeigt darba tiesiskās attiecības-, tad abi minētie skaidrojumi ir vērtējami kā vienlīdz pamatoti. Taču šajos skaidrojumos varētu precizēt to, ka gribai ir jābūt patiesai (īstai), proti, izteiktai brīvprātīgi - bez viltus, spaidiem un maldiem (CL 1440.pants).

Minētajos uzteikuma jēdziena skaidrojumos gan nav raksturota gribas izteikuma vai paziņojuma forma (rakstiska, mutiska, ar konkludentām darbībām jeb zīmju valodā (CL 1428.pants)), tādejādi varētu secināt, ka šai formai nav būtiskas nozīmes. Taču, ņemot vērā to, ka darba tiesisko attiecību pastāvēšanas obligāts priekšnoteikums ir rakstisks darba līgums (DL 41.panta pirmā daļa), par kura noformēšanu rakstiskā formā ir atbildīgs darba devējs, tad uzteikumam, kas izbeidz šo līgumu, kā arī paziņojuma par darba līguma uzteikumu būtu jābūt izteiktam rakstiskā formā, turklāt tam jābūt tiesiski pamatotam. Arī no DL 98., 100., 101.pantiem secināms, ka uzteikumam ir jābūt izteiktam rakstveida formā.

Salīdzinoši Lietuvas darba kodekss⁹ paredz, ka paziņojumam par darba līguma uzteikumu jābūt izteiktam rakstiskā formā, proti, kodeksa 130.panta pirmā daļa nosaka, ka darba devējs ir tiesīgs darbiniekam uzteikt darba līgumu, paziņojot par to rakstiski divus mēnešus iepriekš. Savukārt gadījumos, kad darba devējs uztiec darba līgumu darbiniekam, kas ne vairāk kā pēc pieciem gadiem būs tiesīgs saņemt pilnu vecuma pensiju, kas nav sasniedzis 18 gadu vecumu, invalīdam, vai darbiniekiem, kas audzina bērnu, kas nav sasniedzis 14 gadu vecumu, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu rakstiskā formā, paziņojot par to vismaz četrus mēnešus iepriekš. Turklāt Lietuvas darba kodeksa 130.panta pirmā daļa atšķirībā no Latvijas Darba likuma nosaka informāciju, kuru darba devējam ir pienākums norādīt paziņojumā par darba līguma uzteikumu, un tā ir šāda: 1) iemesls darba līguma uzteikumam un tā pamatojums; 2) datums, ar kuru darbinieks ir atbrīvots no

⁸ Mucenieks P. Sociālā likumdošana - R.: 1934, 77.-78.lpp.; Latvijas Republika Civillikuma komentāri: Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā.- R.: Mans Īpašums, 2000, 514.lpp.

⁹ Labour Code of the Republic of Lithuania – Approved by Law No. IX-926 of 4 June 2002; http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770 (apskatīts: 01.04.2010.)

darba; 3) kārtība, kādā ar darbinieku tiks nokārtotas visas saistības sakarā ar atbrīvošanu no darba.¹⁰ Autores ieskatā, Latvijas Darba likumā būtu lietderīgi iekļaut līdzīgu normu, jo tā nodrošinātu darba līgumu uzteikumu tiesiskumu, kā arī atbrīvotajam darbiniekam radītu pārliecību par uzteikuma pamatotību, tiesiskumu un to, ka darba devējs izpildīs visas saistības sakarā ar darbinieka atbrīvošanu no darba.

No Darba likuma izriet vairāki darba tiesisko attiecību izbeigšanās pamati. Darba līgums var tikt izbeigts šādos gadījumos: pusēm vienojoties (DL 114.pants), iestājoties darba līguma beigu termiņam vai citiem apstākļiem, kas liecina par attiecīgā darba pabeigšanu, ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku (DL 44.pants), pēc trešo personu pieprasījuma un tiesas sprieduma (DL 115.pants), ar darba devēja nāvi, ja viņš ir bijis fiziska persona (DL 116.pants), ar darbinieka nāvi, ar darbinieka uzteikumu (DL 100.pants), ar darba devēja uzteikumu (DL 101.pants, 98.pants 1.daļa). Ņemot vērā minēto, secināms, ka „darba tiesisko attiecību izbeigšanās” ir plašāks jēdziens nekā „darba līguma uzteikums”. Uzteikums ir tikai viens no darba tiesisko attiecību izbeigšanās veidiem.

Papildus iepriekšminētajam, būtiski uzsvērt, ka jebkura darba devēja un darbinieka pienākums, uzteicot darba tiesiskās attiecības, ir godprātīgi un precīzi piemērot darba tiesības regulējošo normatīvo aktu normas, kā arī ievērot darba koplīgumā un darba līgumā noteiktās likumīgās tiesības un pienākumus.

2. DARBINIEKA UZTEIKUMS

Saskaņā ar DL 100.panta pirmo daļu darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, izņemot gadījumus, kad: 1) darba koplīgumā vai darba līgumā ir noteikts īsāks uzteikuma termiņš; 2) darbinieks un darba devējs vienojas darba līgumu izbeigt pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās (DL 100.panta ceturtnā daļa); 3) darbinieks uzsaka darba līgumu, neievērojot likumā vai vienojoties ar darba devēju noteikto uzteikuma termiņu, jo pastāv svarīgs iemesls, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības (DL 100.panta piektā daļa). Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā darba devējs neieskaita pārejošas darbnespējas laiku.

Darba likumā nav sniegts darbinieka uzteikuma pamatu uzskaitījums. Salīdzinoši, aplūkojot citu valstu darba tiesību normatīvos aktus, secināms, ka Igaunijas jaunais Darba likums,¹¹ kas stājies

¹⁰ Labour Code of the Republic of Lithuania – Approved by Law No. IX-926 of 4 June 2002; http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770 (apskatīts: 01.04.2010.)

¹¹ Эстонская Республика Закон о трудовом договоре – Принят 17 декабря 2008 года, Объявлен решением Президента Республики от 12 января 2009 года №421; http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/ASO/TLS/TLS_RUS.pdf (apskatīts: 15.02.2010.); <http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=48458/T&%2365533;&%2365533;lepingu+seadus.pdf> (apskatīts: 15.02.2010.)

spēkā 2009.gada 17.decembrī, paredz vairākus darbinieka uzteikuma pamatus. Saskaņā ar Igaunijas Darba likuma 91.panta otro daļu darbinieks ir tiesīgs uzteikt darba līgumu gadījumos, kad darba devējs būtiski pārkāpis darba līgumā noteiktos pienākumus, un īpaši šādos gadījumos: 1) darba devējs ir pazemojis darbinieku, draudējis to darīt vai ļāvis to darīt darbinieka kolēģiem vai trešajām personām; 2) darba devējs ir ievērojami novilcinājis darba algas izmaksu; 3) darba tiesisko attiecību turpināšana varētu radīt reālus draudus darbinieka dzīvībai veselībai, morālei vai reputācijai. Igaunijas Darba likuma 91.panta trešā daļa nosaka, ka darbinieks var uzteikt darba līgumu arī tādu apstākļu dēļ, kas ir saistīti ar pašu darbinieku, īpaši, ja darbinieka veselības stāvoklis vai ģimenes pienākumi neļauj veikt nolīgto darbu, un darba devējam nav iespējams piedāvāt citu piemērotu darbu. Saskaņā ar 91.panta ceturto daļu darbinieks ir tiesīgs uzteikt darba līgumu saprātīgā laika periodā no brīža, kad uzzināja vai kad viņam vajadzēja uzzināt par apstākļiem, kas ir par pamatu darba līguma uzteikumam. Kā izriet no Igaunijas Darba likuma 100.panta ceturtais daļas - ja darbinieks uzteic darba līgumu tā iemesla dēļ, ka darba devējs būtiski pārkāpis darba līgumu, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam kompensāciju trīs mēnešalgu apmērā, taču tiesa var šo kompensācijas apmēru samazināt, ņemot vērā uzteikuma apstākļus un pušu intereses.

Latvijas darba tiesisko attiecību izbeigšanas praksē darbinieka uzteikums parasti tiek noformēts kā rakstisks lūgums darba devējam izbeigt ar viņu darba tiesiskās attiecības pēc darbinieka paša vēlēšanās, neminot uzteikuma iemeslus. Attiecībā uz kompensāciju, ja darbinieks uzsaka darba līgumu darba devēja prettiesiskas rīcības dēļ, piemēram, darbinieks uzsaka darba līgumu, jo pastāv svarīgs iemesls, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības (DL 100.panta piektā daļa), Darba likumā varētu paredzēt konkrētu tās apmēru. Darbiniekam gan varētu būt problemātiski pierādīt darba devēja prettiesisku vai neētisku rīcību, taču iespējams, ka šāda darba devēja atbildību pastiprinoša tiesību norma liktu atsevišķus darba devējus atturēties no darba līguma pārkāpumiem.

Saskaņā ar Augstākās tiesas Senāta pausto lietā SKC-49: “Darbinieka uzteikums atbilstoši DL 100.panta pirmajai daļai ir viņa gribas brīvs izpaudums un šī vienpusēji izteiktā griba ir obligāta darba devējam. Darbinieka uzteikuma izvērtējumam ir piemērojamas vispārējās saistību tiesību normas par gribas izteikumu un īstumu.”¹²

Tātad darbinieka uzteikums ir tiesiski pamatots, ja vien darbinieks patiesi ir vēlējis uzteikt darba līgumu, un atbilstoši CL1440.pantam darbinieka griba radusies brīvi - bez maldības, viltus,

¹² 2009.gada 11.februāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-49; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2009/49-publ.doc (apskatīts:01.02.2010.)

spaidiem. Jau romiešu tiesībās tika atzīts, ka personai sava īstā griba ir jāpauž skaidri un precīzi.¹³ Minētā sakarā jānoskaidro, ko nozīmē jēdziens „griba”. Latviešu literāts Pēteris Birkerts jēdzienu „griba” ir raksturojis kā psihisku procesu, kas ietver tādus elementus, kā intelekts un jūtas.¹⁴ Tāpat Pēteris Birkerts ir paudis, ka „griba” ir psihiķes spēja apzinīgi kontrolēt un vadīt dažādas psihiskas un fizioloģiskas darbības”.¹⁵

Tāpat darbinieka uzteikums ir atzīstams par spēkā esošu, ja viņš uzteicis darba līgumu labprātīgi, apzinoties savu rīcību un rīkojoties atbilstoši savai patiesajai gribai. Tomēr praksē nereti satopamas situācijas, kad darba devējam nav iespējams atbrīvot nevēlamu darbinieku uz kāda no likumā noteiktajiem darba līguma uzteikuma pamatiem vai arī arodbiedrība nepiekrīt uzteikumam arodbiedrības biedram, bet tiesā vērsties darba devējs nevēlas. Atsevišķi darba devēji šādos gadījumos, izmantojot pakļautības attiecības, “it kā tiesiski” realizē psiholoģisko teroru, kas izpaužas apzinātās un mērķtiecīgās darbībās attiecībā pret konkrētu darbinieku, lai panāktu, ka darbinieks pašrocīgi uzteic darba līgumu, kas līdz ar to nav atzīstams par labprātīgu darbinieka patiesās gribas rezultātā izteiktu darba līguma uzteikumu, bet gan par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu piespiedu kārtā. Autoresprāt, šāda darba devēja rīcība ir pretrunā gan Satversmes 94.pantam, gan DL 7.pantam, 28.panta otrajai daļai un 29.panta pirmajai un devītajai daļai.

Satversmes 94.panta pirmais teikums nosaka, ka ikvienai personai ir tiesības uz personas neaizskaramību. Šīs Satversmē garantētās tiesības uz personas neaizskaramību garantē darbiniekam aizsardzību pret darba devēja veiktu psiholoģisko teroru vai jebkādam citām darbībām, kas darbiniekam varētu radīt personisko kaitējumu. Kā norādīts juridiskajā literatūrā, ar vārdu „personisks” apzīmē visu, kas saistīts ar kādu personu individuāli, tai raksturīgām īpašībām un labumiem.¹⁶ Realizējot psiholoģiskā terora darba devējs rīkojas gan prettiesiski, gan arī pretēji labiem tikumiem, jo psiholoģiskā terora darbības nav savienojamas ar darba tiesisko attiecību pastāvēšanu.¹⁷ Saskaņā ar DL 7.pantu un DL 28.panta otro daļu darba devēja viens no pienākumiem, ko tas uzņemas ar darba līguma noslēgšanu, ir nodrošināt darbiniekam taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Psiholoģiskais terors darbavietā ir veselībai un drošībai kaitīgs darba apstākļis, un tā pieļaušana darba tiesiskajās attiecībās ir darba līguma pārkāpums, kas rada juridiskas un mantiskas sekas darba devējam.¹⁸

¹³ И.Б.Новицкий Римское право - М.1993, с.132

¹⁴ http://www.psihologija.lv/termini_griba.php?lang= (apskatīts 16.03.2010.)

¹⁵ Birkerts P. "Pedagoģiskā psiholoģija" - Jelgava, 1923- 274.lpp.

¹⁶ Torgāns K. Saistību tiesības. II daļa. Mācību grāmata. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2008, 273.lpp.

¹⁷ Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti- Jurista Vārds, Nr.40(345), 19.10.2004.;

http://www.datev.lv/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=30 (apskatīts:11.12.2009.)

¹⁸ Turpat.

Saskaņā ar DL 29.panta pirmo un devīto daļu, uzteicot darba līgumu, ir aizliegta atšķirīga attieksme. Par atšķirīgu attieksmi atzīstama nelabvēlīgu apstākļu vai priekšrocību radīšana darbiniekam atkarībā no tādiem apstākļiem, kam nav objektīva pamatojuma vai ja trūkst samērīguma starp sasniedzamo mērķi un izmantotajiem līdzekļiem.¹⁹ Ja salīdzināmā situācijā attieksme pret kādu darbinieku ir, bija vai pastāv pamatotas šaubas par to, ka tā nākotnē varētu būt mazāk labvēlīga, nekā pret citu darbinieku, tad šāda darba devēja attieksme ir atzīstama par DL 7.pantā nostiprinātā vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpumu. Darba devējs ir atbildīgs par darbiniekam nodarīto morālo kaitējumu, ja viņš, uzteicot darba līgumu, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu. Saskaņā ar DL 29.panta astoto daļu - ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu.

Lai izvērtētu, vai darbiniekiem darbā, darba apstākļos tiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme, pirmkārt, katrā konkrētā gadījumā ir jāizvērtē darba vide un to veidojošie darba apstākļi, kā arī prasības, ko izvirza izpildāmā darba uzdevums.

Saskaņā ar 20.06.2001. likuma "Darba aizsardzības likums"²⁰ 1.panta 6.punktu par darba vidi atzīstama darba vieta ar tās fizikālajiem, ķīmiskajiem, psiholoģiskajiem, bioloģiskajiem, fizioloģiskajiem un citiem faktoriem, kuriem nodarbinātais pakļauts, veicot savu darbu. No minētā secināms, ka darba vide ir mainīgu darba apstākļu (risku faktoru jeb darba vides risku) komplekss, kas var ietekmēt darba izpildītāja veselības stāvokli un līdz ar to arī darba līgumā noteikto konkrēti izpildāmo darbu.

Saskaņā ar Eiropas Savienības normatīvajos aktos noteikto sociālā taisnīguma principu un kopējā tirgus ekonomikas principu dalībvalstīm (darba devējiem) ir pienākums nodrošināt vienlīdzīgus, tajā skaitā veselīgus darba apstākļus.²¹ Veselība darbā un veselīga darba vide ir viena no nozīmīgākajām ikviena cilvēka, sabiedrības un valsts vērtībām.²² Savukārt daudzas nesakārtotās situācijas darba vidē, stress un psiholoģiskā vardarbībā darbā negatīvi ietekmē nodarbināto veselību, un līdz ar to sabiedrības veselību kopumā, kā arī darba devēja darbības produktivitāti.²³ Saskaņā ar Eiropas Parlamenta Vides, sabiedrības veselības un pārtikas nekaitīguma komitejas 21.02.2007. dokumentā „Darba kvalitātes un produktivitātes uzlabošana: Kopienas stratēģija par drošību un veselības aizsardzību darbā 2007. līdz 2012.gadam” (2007/2146(INI)) deklarētajiem principiem -

¹⁹ www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi_un_viedokli/in_site/tools/download.php%3Ffile%3Dfiles%252Fsoc_darbinieku_buklets_diskrim.pdf (apskatīts:07.09.2009.)

²⁰ 20.06.2001. likums "Darba aizsardzības likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) [stājas spēkā 01.01.2002.]

²¹ 18.10.1961. starptautiskais dokuments "Eiropas Sociālā Harta" ("LV", 153 (638), 12.09.1996.) [stājas spēkā 02.03.2002.]

²² Roja Ž. Ergonomisko risku radīto arodveselības problēmu risinājumi ceļu būves nozarē strādājošiem Latvijā - Rīgas Stradiņa universitāte, Promocijas darba kopsavilkums medicīnas zinātņu doktora grāda iegūšanai, Rīga - 2005

²³ Turpat.

darba devējiem ir pienākums piedalīties apmācībās par veselības aizsardzību un darba drošību, darba vietā vadīties pēc ētikas principiem un nodrošināt cieņas pilnu attieksmi pret darbiniekiem, kā arī sekmēt veselīga dzīvesveida ievērošanu darba vietās un nodrošina politikas saskaņotību ar citām jomām, jo īpaši - ar sabiedrības veselības jomu.²⁴ Nevienlīdzīga darba devēja attieksme pret darbinieku ir iemesls nevajadzīgai spriedzei un konfliktiem darbā, kā rezultātā darbinieks dzīvo paaugstināta stresa apstākļos un mazinās viņa darba spējas, un galarezultātā tiek nodarīts kaitējums kā darbiniekam, tā darba devēja darbībai kopumā.²⁵

Saskaņā ar DL 29.panta pirmo daļu, uzteicot darba līgumu, ir aizliegta atšķirīga attieksme. Tātad, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir jāievēro atšķirīgas attieksmes aizliegums, bet DL 29.panta pirmajā daļā nav minēts, ka darba devējam tas būtu jādara, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, kas atzīstams par plašāku jēdzienu nekā uzteikums, proti, tas ietver uzteikumu, kā vienu no darba tiesisko attiecību izbeigšanās veidiem. Ņemot vērā to, ka arī citos darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumos, piemēram, darba devējam un darbiniekam vienojoties par darba līguma izbeigšanu, arī nav pieļaujama atšķirīga attieksme, tad DL 29.panta pirmā daļa būtu papildināma ar “izbeidzot darba tiesiskās attiecības”, izsakot minēto panta daļu šādā redakcijā: “Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu, vai citādi izbeidzot darba tiesiskās attiecības, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma.”

3.DARBA DEVĒJA UZTEIKUMS

3.1.UZTEIKUMS, KAS SAISTĪTS AR DARBINIEKA PRETTIESISKU UZVEDĪBU

DL 101.panta pirmā daļa nosacīti ietver piecus darba devēja uzteikuma gadījumus, kas ir saistīti ar darbinieka prettiesisku uzvedību. Tie ir uzteikumi, kad: 1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; 2) darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību; 3) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu; 4) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību; 5) darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.

²⁴ http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/am/690/690244/690244lv.pdf (apskatīts:07.09.2009.)

²⁵ Mīze V. Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmuma personālvadībā - LR Labklājības ministrija, rokasgrāmata tapusi Eiropas Kopienas programmas projekta “Integrētās pieejas dzimumu līdztiesības veicināšana Latvijas politikās” ietvaros; http://www.lm.gov.lv/upload/petijumi/rokasgramata_dzlidzt_21.10.2003.doc (apskatīts:27.02.2010)

Saskaņā ar DL 101.panta otro daļu - ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.

Lai arī Darba likums nosaka darba devējam pienākumu izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu, Darba likumā nav nevienas norādes par to, kādā veidā darba devējam šis izvērtējums ir jāveic. No minētā secināms, ka likumdevējs ir devis darba devējam izvēles brīvību, kādā veidā vērtēt darbinieku, viņa personiskās īpašības un līdzšinējo darbu, un viņa izdarīto pārkāpumu, tā attaisnojošos apstākļus. Tādejādi darba devējs var to vērtēt pats personīgi vai izveidot īpašu vērtēšanas komisiju vai izvērtēt to iepriekš konsultējoties ar arodbiedrību (darbinieku pārstāvjiem). Tā kā Darba likums nenosaka minētā izvērtējuma rakstveida formu, tad nereti praksē darba devēji šādu izvērtējumu vispār neveic, vai arī pieņem lēmumu par darba līguma uzteikumu, nevērtējot tādus likumā noteiktos apstākļus, kā darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Autoresprāt, ja Darba likumā būtu noteikta minētā izvērtējuma rakstveida forma, tas iespējams, radītu darba devējam nelielas neērtības, taču tā kā Darba likums paredz darba devēja pienākumu vērtēt darbinieku un tā sniegtos paskaidrojumu pārkāpuma sakarā, tas nodrošinātu to, ka darba devējs ir pieņēmis lēmumu par darba līguma uzteikumu, pamatojoties uz motivētu un vispusīgu izvērtējumu. Arī arodbiedrībai, iepazīstoties ar šādu motivētu un vispusīgu izvērtējumu, nebūtu tiesiska pamata atteikt darba līguma uzteikumu arodbiedrības biedram, kā arī tiesai, izskatot lietu, būtu pamatots iemesls konstatēt, ka darba devējs ir objektīvi izvērtējis un ņēmis vērā darbinieka paskaidrojumos norādīto. Papildus DL 110.panta otro daļu būtu nepieciešams papildināt ar noteikumu, ka arodbiedrībai ir pienākums iepazīties un ņemt vērā darba devēja vērtējumu par darbinieka pārkāpumu saistībā ar DL-101.panta pirmās daļas 1.,2.,3.un 5.punktā minētajiem darba līguma uzteikuma gadījumiem.

Saskaņā ar DL 101.panta trešo daļu darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam, pamatojoties uz iepriekšminētajiem uzteikuma pamatiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanās dienas. Minētais viena mēneša termiņš ir prekluzīvs termiņš, tādēļ darba devējam, neuzsakot darba līgumu šajā termiņā, tiesība uzteikt darba līgumu sakarā ar konstatēto pārkāpumu izbeidzas.²⁶ Augstākās tiesas Senāts atzinis, ka darba devēja uzteikuma izteikšana pēc šī

²⁶ Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” - Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa (2004); <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/> (apskatīts: 03.03.2010.)

termiņa izbeigšanās ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu sakarā ar darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumu.²⁷ Tajā pat laikā Augstākās tiesas Senāts attiecībā uz darba devēja pienākumu uzteikt darba līgumu viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas ir izteicis atziņu: „Ja darbinieka pārkāpumam ir ilgstošs raksturs, tad darba uzteikuma viena mēneša termiņš, kas noteikts Darba likuma 101.pantā, skaitāms no dienas, kad pārkāpums beidzies”.²⁸ Tomēr, ja darba devējs ir nokavējis darba līguma uzteikuma termiņu, tas nenozīmē, ka viņš turpmāk minētajam darbiniekam vispār vairs nevarēs uzteikt darba līgumu. Taču, lai atkārtoti tam pašam darbiniekam uzteiktu darba līgumu, darba devējam ir jākonstatē, ka pastāv konkrēts likumā noteiktais uzteikuma pamats un, uzteicot darba līgumu, ir jāievēro likumā noteiktā uzteikšanas kārtība.

3.1.1.UZTEIKUMS SAISTĪBĀ AR DARBA LĪGUMA VAI NOTEIKTĀS DARBA KĀRTĪBAS BŪTISKU PĀRKĀPUMU

Kā secināms no DL 101.panta pirmās daļas 1.punkta - darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Arī LDLK 33.panta 3.punkts paredzēja līdzīgu uzteikuma pamatu, proti, ka darba devējs var lauzt darba līgumu ar darbinieku, „ja darbinieks bez attaisnojošiem iemesliem neveic pienākumus, ko viņam uzliek darba līgums vai iekšējās kārtības noteikumi”. Tāpat LDLK 254.pants paredzēja, ka darba attiecības var tikt pārtrauktas, „ja vadošie darbinieki - valsts un pašvaldību uzņēmumu, iestāžu un organizāciju vadītāji, viņu vietnieki un galvenie grāmatveži, kā arī valsts pilnvarnieki - nav pildījuši darba pienākumus vai ja viņu rīcība ir bijusi apzināti pretēja normatīvajos aktos noteiktajām valsts interesēm”.

Tātad DL 101.panta pirmās daļas 1.punkta uzteikuma gadījumā jāvērs uzmanība uz diviem apstākļiem: 1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; 2) darbinieks būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. To, kas ir būtisks pārkāpums un vai pārkāpuma iemesls ir attaisnojošs, darba devējam būtu jāvērtē katrā konkrētā gadījumā, ņemot vērā darba specifiku. Tomēr Darba likums neaizliedz darba devējam šos apstākļus konkretizēt arī pašā darba līgumā vai darba kārtības noteikumos.

²⁷ Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu” - Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīgās daļas (2004); <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/> (apskatīts: 03.03.2010.)

²⁸ 2006.gada 4.oktobra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr.SKC-0547-06 (C16086604); <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=280&cat=1> (apskatīts:21.02.1010.)

Atsevišķus darbinieka pārkāpumu attaisnojošos iemeslus pēc analogijas ir iespējams secināt no DL 86.panta ceturtais daļas un DL 87.panta, kas paredz iemeslus darbinieka atbrīvošanu no civiltiesiskās atbildības. Saskaņā ar minētajiem pantiem darbinieka rīcībai ir attaisnojošs iemesls, ja: 1) darbinieka darbs saistīts ar zaudējumu rašanās paaugstinātu risku, un zaudējumi darba devējam nodarīti ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ; 2) arī darba devējs pats - ar saviem rīkojumiem vai nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus vai darba aprīkojumu - bijis vainīgs zaudējumu nodarīšanā; 3) darba devējs nav brīdinājis darbinieku par šādu zaudējumu rašanās risku, ko darbinieks neparedzēja un ko viņam nevajadzēja paredzēt.

Kā iepriekš tika minēts, DL 101.panta pirmās daļas 1.punkts paredz, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, kā pamatojumu tam minot būtisku: a) darba līguma pārkāpumu vai b) noteiktās darba kārtības pārkāpumu. Ņemot vērā minēto vispirms nepieciešams noskaidrot, ko ietver šie institūti - darba līgums un noteiktā darba kārtība.

Kā secināms no DL 28.panta pirmās daļas, darba līgums ir civiltiesisks līgums, uz kura pamata darba devējs un darbinieks nodibina savstarpējās darba tiesiskās attiecības. Minētā panta otrā daļa nosaka, ka „ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs - maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus”.²⁹ Saskaņā ar DL 50.pantu darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma. Tāpat, veicot darbu, darbiniekam ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu. Vērtējot DL 50.pantu kopsakarā ar DL 101.panta pirmās daļas 1.punktu, secināms, ka par būtisku darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārkāpumu var tikt atzīta arī darbinieka nepietiekama rūpība. Tādejādi darba devējs var uzteikt darba līgumu darbiniekam uz DL 101.panta pirmās daļas 1.punktā noteiktā pamata, norādot, ka darbinieks neveic darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma vai nepietiekami rūpīgi izturas pret darba devēja mantu.

Saskaņā ar DL 28.panta trešo daļu darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl Darba likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi.³⁰ CL 2194.pants nosaka, ka „pārmērīgs zaudējums nedod nevienai pusei tiesību atkāpties no darba līguma”. Likumā gan nav definēts, ko nozīmē „pārmērīgs zaudējums”, taču no minētās tiesību normas varētu secināt, ka darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas viņam ir

²⁹ DL-28.p.2.d.

³⁰ DL-28.p.3.d.

nodarījis pārmērīgus zaudējumus, pārkāpjot darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Tomēr CL 1589.pants nosaka, ka vienpusēja atkāpšanās no līguma ir pielaižama gadījumos, kad to zināmos apstākļos atļauj likums. Tā kā DL 101.panta pirmās daļas 1.punkts piešķir tiesības darba devējam uzteikt darba līgumu darbiniekam, pamatojoties uz darba līguma noteikumu būtisku pārkāpumu, tad, secināms, ka vienpusēja atkāpšanās no darba līguma šādos gadījumos ir atļauta ar likumu.

Attiecībā uz noteikto darba kārtību uzņēmumā secināms, ka, pirmkārt, darba kārtību uzņēmumā nosaka darba kārtības noteikumi (DL-55.p.). Praksē tie tiek dēvēti par iekšējiem darba kārtības noteikumiem. Iekšējie darba kārtības noteikumi tiek izdoti ar mērķi nodrošināt, lai darbinieki racionāli izmantot darba laiku, lai paaugstinātu darba efektivitāti, radītu labvēlīgus darba apstākļus un citu darba devējam svarīgu iemeslu dēļ. Iekšējās darba kārtības noteikumos darba devējs parasti mēdz noteikt darba devēja un darbinieka pienākumus, darba laika noteikumus, atbildību par darba kārtības pārkāpumiem, piemēram, darbinieka disciplinārbildību par darba līgumā noteikto prasību neievērošanu, neattaisnotu darba kavējumu; noteiktā darba laika neievērošanu, uzņēmuma noteikto noteikumu, instrukciju, rīkojumu un citu uzņēmuma normatīvo aktu neievērošanu, uzvedības normu pārkāpšanu, konfidencialas informācijas izpaušanu, nepatiesas informācijas sniegšanu, neierašanos darbā neattaisnojošu iemeslu dēļ, pilnvaru pārsniegšanu un citiem noteikumiem.

Saskaņā ar DL 54.pantu darba kārtību uzņēmumā nosaka ne tikai darba kārtības noteikumi (DL-55.p.), bet arī darba koplīgums (DL B daļa), darba līgums (DL 11.,12.nodaļa) un darba devēja rīkojumi (DL 56.p.). No vienas puses, analizējot DL 54.pantu kopsakarā ar DL 101.panta pirmās daļas 1.punktu, iespējams secināt, ka norāde uz darba līgumu ir lieka DL 101.panta pirmās daļas 1.punktā, jo kā izriet no DL 54.panta - darba līgums ir dokuments, kas ietver darba kārtību. Tādejādi varētu secināt, ka DL 101.panta pirmās daļas 1.punktu precīzāk būtu bijis formulēt "darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba kārtību, kas noteikta darba līgumā, darba kārtības noteikumos, darba koplīgumā vai ar darba devēja rīkojumiem." Taču no otras puses, darba līgums ir priekšnoteikums darba tiesisko attiecību pastāvēšanai, tādejādi to nevar uzskatīt tikai par darba kārtību saturošu dokumentu. Saskaņā ar DL 49.pantu darba devējs nosaka darbinieka saistības izpildījuma veidu, apmēru, laiku un vietu darba līgumā, ciktāl tas nav pretrunā ar normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos ietvertajām pavēlošajām vai aizliedzošajām normām. Tātad starp darba devēju un darbinieku noslēgtais darba līgums nevar būt pretrunā ar iepriekšminētajos darba tiesību avotos ietvertajām pavēlošajām vai aizliedzošajām normām. Tajā pat laikā darba līgums paredz arī citus noteikumus, kas nav atzīstami par darba kārtību. Šī iemesla dēļ var atzīt par pamatotu DL 101.panta pirmās daļas 1.punktā ietverto norādi gan uz darba līgumu, gan

noteikto darba kārtību. Tomēr nav saprotams, kādēļ likumdevējs abus šos minētos uzteikuma pamatus ir ietvēris vienā kopīgā tiesību normas punktā, proti, DL 101.panta pirmās daļas 1.punktā, jo abi minētie uzteikuma pamati ir divi dažādi uzteikuma pamati, neskatoties uz to, ka gan darba līgumā, gan dokumentā par noteikto darba kārtību var būt ietverti darba kārtības noteikumi. Darba līgums, pirmkārt, ir priekšnoteikums darba tiesisko attiecību pastāvēšanai, savukārt noteiktā darba kārtība attiecas tikai uz iekšējo darba kārtību darba devēja uzņēmumā un ir saistoša tikai tām personām, ar kurām darba devējam ir noslēgts darba līgums.

Atbilstoši DL 90.pantam par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu, minot tos apstākļus, kas norāda uz pārkāpuma izdarīšanu. Taču pirms piezīmes vai rājienu izteikšanas darba devējam ir pienākums rakstveidā iepazīstināt darbinieku ar viņa izdarītā pārkāpuma būtību un pēc tam pieprasa no viņa rakstveida paskaidrojumu par izdarīto pārkāpumu.³¹ Paskaidrojumu pieprasīšanas mērķis ir dot darbiniekam aizsardzības iespēju pret viņam izvirzītajiem pārkāpumiem.³² Augstākās tiesas Senāts minētā skarā ir norādījis, ka likums nenosaka konkrētu paskaidrojuma saturu, līdz ar to darbinieks var brīvi noteikt to pats, un tas apstāklis, ka paskaidrojumā nav dota konkrēta atbilde par konstatētajiem pārkāpumiem, nav pamats atzinumam, ka šāds paskaidrojums nav dots DL 101.panta otrās daļas kārtībā.³³ Tāpat nav tiesiskas nozīmes apstāklim, ka, sniedzot paskaidrojumu, darbinieks nav zinājis par darba devēja nodomu uzteikt viņam darba līgumu.³⁴

Būtiski ir tas, ka par katru pārkāpumu darba devējs var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājienu.³⁵ Savukārt, ja gada laikā no piezīmes vai rājienu izteikšanas dienas darbiniekam nav izteikta jauna piezīme vai rājiens, viņš uzskatāms par disciplināri nesodītu.³⁶ Ja piezīmē vai rājienu minētie apstākļi neatbilst patiesībai vai arī šie apstākļi nav uzskatāmi par tādiem, kas norāda uz darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu, darbiniekam ir tiesības prasīt šādas piezīmes vai rājienu atcelšanu.³⁷ Ja darbinieks bieži saņem nepamatotas piezīmes vai rājienu darbiniekam būtu jāizmanto šis likumā noteiktais aizsardzības mehānisms un tie jāapstrīd DL 94.panta noteiktajā kārtībā, pretējā gadījumā, pastāv iespēja, ka, darba devējs, pamatojoties uz noteiktu pārkāpumu

³¹ DL 90.p.2.d.

³² Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu” - Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa (2004); <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/> (apskatīts: 03.03.2010.)

³³ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.februāra spriedums lietā Nr. SKC-60; http://www.lbas.lv/tiesu%20prakse/AT%20prakses%20apkopojums/Apkopojums_darb_lig_stridi.pdf (apskatīts 03.03.2010.)

³⁴ Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu” - Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa (2004); <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/> (apskatīts: 03.03.2010.)

³⁵ DL 90.p.3.d.

³⁶ DL 90.p.5.d.

³⁷ DL 90.p.4.d.

skaitu, vēlēsies atbrīvot darbinieku no darba, pat ja izdarītie pārkāpumi nav būtiski, piemēram, ierašanās darbā ar pāris minūšu novēlošanos.³⁸

LR Augstākajā tiesā tika skatīta lieta saistībā ar darba līguma uzteikumu, pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 1.un 3.punktu.³⁹ Lietas apstākļi šādi: 2004.gada 5.novembrī Valsts robežsardzes L. pārvalde uzteica darba līgumu galvenajam inspektoram - juristam D.P., pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 1. un 3.punktu, jo D.P. bez attaisnojoša iemesla bija pārkāpis Darba līguma 2.1. un 2.4.punktus. Saskaņā ar minētajiem Darba līguma punktiem darbiniekam ir pienākums ievērot darba devēja rīkojumus, norādījumus, apgūt profesionālo apmācību un paaugstināt kvalifikāciju, kas nepieciešama darba pienākumu veikšanai. No 2004.gada 23.augusta līdz 18.septembrim daba devējs pēc D.P. lūguma piešķīra viņam apmaksātu mācību atvaļinājumu, taču D.P. piešķirto apmaksāto atvaļinājuma laiku neizmantoja paredzētajam mērķim, proti, neapmeklēja mācību nodarbības. Augstākās tiesas Senāts atzina par pamatotu apelācijas instances spriedumu, kurā apgabaltiesa noraidīja D.P. apelācijas sūdzību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Augstākās tiesas Senāts secināja, ka nav pamatota D.P. atsauce uz DL 141.pantu un apgalvojumu, ka atpūtas laiku darbinieks var izlietot pēc sava ieskata, jo atbilstoši Latvijas Policijas akadēmijas Studiju nolikuma otrās daļas 13.punktam visu veidu nodarbību apmeklējums ir obligāts. Tāpat D.P. nebija apstrīdējis mācību atvaļinājuma laikā veikto dienesta pārbaudes rezultātus. Augstākās tiesas Senāts pamatoti norādīja, ka DL 157.panta pirmās daļas izpratnē jautājumu par mācību atvaļinājuma piešķiršanu un tā apmaksas kārtību darba devējam ir tiesības noteikt, vienojoties ar darbinieku, taču D.P. šo noteikto darba kārtību nebija ievērojis. No minētās lietas apstākļiem redzams, ka konkrētajā gadījumā izpildījās abi DL 101.panta pirmās daļas 1.punktā noteiktie kritēriji. Pirmkārt, darbinieks bez attaisnojoša iemesla pārkāpa darba kārtības noteikumos noteikto kārtību, izmantojot mācību atvaļinājuma laiku savu interešu realizēšanai. Otrkārt, no darba devēja viedokļa šāds darbinieka pārkāpums ir atzīstams par būtisku, jo darbinieks bija lūdzis apmaksātu mācību atvaļinājumu un tā rezultātā rīkojās ar darba devēja naudas līdzekļiem, neieguldot atvaļinājuma laiku savas kvalifikācijas paaugstināšanā, kādēļ šie naudas līdzekļi vispār tika piešķirti.

³⁸ Ločmele K. Rājiens – sods darbinieku motivācijai - "Komersanta Vēstnesis", Nr.49 (156), 2008.gada 3.decembris; <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=181252> (apskatīts: 23.03.2010.)

³⁹ 2006.gada 5.aprīļa Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr.SKC-0318-06 (C08051903); <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=139&cat=1> (apskatīts: 21.03.2010.)

3.1.2.UZTEIKUMS, KAD DARBINIEKS, VEICOT DARBU, RĪKOJIES PRETTIESISKI UN TĀDĒĻ, ZAUDĒJIS DARBA DEVĒJA UZTICĪBU

Saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas 2.punktu darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību. Viens no tādiem uzteikuma pamatiem ir, kad darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību. Darba likumā netiek sniegts skaidrojums tam, kāda darbinieka rīcība ir atzīstama par prettiesisku, savukārt Latvijas Darba likumu kodekss⁴⁰ (turpmāk - arī LDLK) lika uzsvāru uz darbinieka prettiesisku rīcību ar darba devēja naudas līdzekļiem vai precēm. Attiecīgi LDLK 254.pants paredzēja, ka darba attiecības var tikt pārtrauktas, „ja darbinieks, kura tiešā rīcībā ir naudas vai preču vērtības, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.” Lai arī Darba likumā šādu norādi uz darba devēja naudas līdzekļiem vai precēm nesatur, praksē uzticības zaudēšana nereti ir saistīta ar gadījumiem, kad, piemēram, darbinieks piesavinājis darba devēja mantu. Kā piemēru tam var minēt lietu Nr.A42603708,⁴¹ kurā tiesa atzina, ka darbinieka rīcība, piesavinoties būvmateriālus, kas nodoti darbinieka rīcībā, ir pietiekošs pamats darba devēja uzticības zaudēšanai, kas neprasa papildus izvērtējumus, ņemot vērā apstākļus, ka izdarītais pārkāpums satur kriminālsodāma nodarījuma pazīmes.

Tātad no iepriekš minētā piemēra ir secināms, ka par tiesisku nevar atzīt jebkādu darbinieka rīcību darba vietā, kas saistīta ar kriminālsodāmām darbībām. Šajā sakarā var minēt citu lietu, kurā darba devējs uzteica darbiniekam - vidusskolas ķīmijas un bioloģijas skolotājam – darba līgumu, pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 2.punktu, jo tiesa ar 2002.gada 2.decembra spriedumu minēto darbinieku bija atzinusi par vainīgu Krimināllikuma 174.panta nodarījumā - par cietsirdīgu un vardarbīgu apiešanos ar nepilngadīgajiem.⁴²

Tā kā Darba likumā nav sniegts jēdziena „rīkojies prettiesiski” skaidrojums, tad interpretējot šī jēdziena jēgu un mērķi, to varētu skaidrot kā darbinieka uzvedību, kas ir pretēja spēkā esošajām tiesību normām, kā arī satura un formas ziņā likumīgam un tiesiski noslēgtam darba līgumam vai darba devēja noteiktajai darba kārtībai. Turklāt prettiesiska rīcība var izpausties gan kā prettiesiska darbība, gan kā bezdarbība.

Saskaņā DL 103.panta pirmās daļas 1.punktu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību, darba devējs ir tiesīgs nekavējoties uzteikt darba līgumu,

⁴⁰ Latvijas darba likumu kodekss - stājies spēkā 1972.gada 1.oktobrī; http://www.legal.lv/darba/attieciigie_panti/panti.htm (apskatīts:01.02.1010.)

⁴¹ 2009.gada 9.marta Administratīvās rajona tiesas spriedums Nr.A42603708(A6217-09/44); http://c4.vds.deac.lv/files/AL/2009/03_2009/09_03_2009/AL_0903_raj_A-6217-09_44.pdf (apskatīts:21.02.1010.)

⁴² 2006.gada 5.aprīļa Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta lēmums lietā Nr.SKC-0318-06 (C08051903); <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=139&cat=1> (apskatīts:21.02.1010.)

tajā pat laikā ievērojot vairākus nosacījumus: 1) no darbinieka ir pieprasīti rakstveida paskaidrojumi; 2) ir izvērtēts izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs; 3) no pārkāpuma atklāšanas dienas nav pagājis vairāk kā mēnesis; 4) darbiniekam nav iestājusies pārejoša darba nespēja vai darbinieks neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.⁴³

Tātad saskaņā ar DL 101.panta otro daļu - ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 2.punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Turklāt, lai veiktu darbinieka rīcības tiesiskuma izvērtēšanu, darba devējs nevar rīkoties patvaļīgi, un, pirmkārt, viņam ir pienākums noskaidrot faktiskos apstākļus par darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumu, vai neievērošanu, uzklusot arī paša darbinieka paskaidrojumus.⁴⁴ DL 101.panta otrā daļa paredz, ka, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam obligāti ir jāizvērtē izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs.

Darbinieka civiltiesiskās atbildības pamats un apmērs, ko praksē darba devējs nereti izmanto darba līguma uzteikuma pamatojumā, ir noteikts DL 86.pantā. No minētā panta pirmās un trešās daļas izriet, ka darbiniekam ir pienākums atlīdzināt darba devējam visus zaudējumus, kas aptver darba devēja tagadējās mantas samazinājumu un kas radušies tā iemesla dēļ, ka darbinieks: 1) bez attaisnojoša iemesla nav veicis darbu, 2) veicis darbu nepienācīgi; 3) veicis citādu prettiesisku, vainojamu rīcību; 4) nodarījis zaudējumus darba devējam ar ļaunu nolūku.

Pamats darbinieka atbrīvošanai no civiltiesiskās atbildības un līdz ar to uzteikuma nepieļaujamībai noteikts DL 87.pantā, taču viens no pamatiem izriet arī no DL 86.panta ceturtais daļas, proti, darbinieks neatbild, ja viņa darbs saistīts ar zaudējumu rašanās paaugstinātu risku un zaudējumi darba devējam nav nodarīti ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ. Šo DL 86.panta ceturtajā daļā minēto priekšnoteikumu darbinieka atbrīvošanai no civiltiesiskās atbildības ir nepieciešams nostiprināt DL 87.pantā, jo tieši šī tiesību norma reglamentē darbinieka atbrīvošanu no civiltiesiskās atbildības un līdz ar to uzteikuma nepieļaujamību.

Darbinieks pilnībā vai daļēji atbrīvojams no civiltiesiskās atbildības par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem, ja arī darba devējs pats - ar saviem rīkojumiem vai nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus vai darba aprīkojumu - bijis vainīgs zaudējumu nodarīšanā. Darbinieka civiltiesiskās atbildības apmērs nosakāms atkarībā no lietas apstākļiem, īpaši ņemot vērā to, ciklāl pārsvarā bijusi darbinieka vai darba devēja vaina (DL 87.panta pirmā daļa). Šie noteikumi attiecīgi

⁴³ 2009.gada 9.marta Administratīvās rajona tiesas spriedums Nr.A42603708(A6217-09/44); http://c4.vds.deac.lv/files/AL/2010/03_2010/02_03_2010/AL_0203_apg_AA43-0391-10_15.pdf (apskatīts: 20.12.2009.)

⁴⁴ http://www.vdi.lv/index.php?zinas_id=11&lang_id=1&menu_id=13&start=0 (apskatīts: 20.12.2009.)

piemērojami arī tad, kad darba devējs nav brīdinājis darbinieku par šādu zaudējumu rašanās risku, ko darbinieks nav paredzējis un viņam nevajadzēja paredzēt, kā arī tad, kad darba devējs nav ievērojis pienācīgo rūpību, lai zaudējumus novērstu vai mazinātu (DL 87.panta otrā daļa).

Saskaņā ar DL 90.pantu par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu, taču ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas. Izsakot rakstveida piezīmi vai rājienu darba devējam ir pienākums minēt tos apstākļus, kas norāda uz pārkāpuma izdarīšanu. Taču pirms piezīmes vai rājiena izteikšanas darba devējam ir rakstveidā jāiepazīstina darbinieks ar viņa izdarītā pārkāpuma būtību un pēc tam jāpieprasa no viņa rakstveida paskaidrojumu par izdarīto pārkāpumu.

Saskaņā ar DL 101.pantu darba devējs var uzteikt darba līgumu tikai likumā noteiktos gadījumos un ievērojot likumā noteikto kārtību.⁴⁵ Atbilstoši DL 122.pantam, ja darba devējs neievēro Darba likumā paredzēto kārtību, darba ņēmējs ir tiesīgs celt prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas.

Vērtējot DL 101. panta 1. daļas 2. punktu "Darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību", jāņem vērā tas, ka, pirmkārt, darba līguma uzteikumā uz darbinieka prettiesisku rīcību drīkst atsaukties tikai tad, ja viņš tā ir rīkojies, veicot darba pienākumus vai atrodoties uzņēmuma teritorijā.⁴⁶ Otrkārt, jāievēro, ka prettiesiska darbība nav tikai aktīva darbība, bet var būt arī bezdarbība. Darba devējam pašam jāizlemj, ko viņa izpratnē nozīmē vārds "prettiesisks", ņemot vērā, ka prettiesiska darbība ir pretēja likumam.⁴⁷

Lai darbinieku atbrīvotu no darba, nepietiek tikai ar to, ka darba devējs formāli uzteikumā norāda darbinieka pārkāpumus, kas gan ir obligāta prasība.⁴⁸ Lemjot par iespējamo uzteikumu, darba devējam obligāti ir jāizvērtē gan izdarītā pārkāpuma smagums un apstākļi, kādos tas noticis, gan arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs.⁴⁹

Piemērs no prakses attiecībā uz darba devēja uzteikumu, viņam zaudējot darbinieka uzticību ir šāds: Uzņēmums a/s "CP" lūdza arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam arodbiedrības biedram, pamatojoties uz ar DL 101.panta pirmās daļas 2.punktu, sakarā ar to, ka darbinieks bija piesavinājies darba devēja mantu. 2009.gada 18.maijā a/s "CP" izdeva rīkojumu Nr.21-r "Par degvielas kontroli a/s "CP" teritorijās" (turpmāk- Rīkojums), kura 4.punkts paredzēja darba tiesisko attiecību pārtraukšanu gadījumos, kad pēc degvielas parauga noņemšanas no darbinieka personīgā

⁴⁵ http://www.vdi.lv/index.php?zinas_id=11&lang_id=1&menu_id=13&start=0 (apskatīts: 20.12.2009.)

⁴⁶ Ločmele K. Darba devējs uzsaka darbu: kuru Darba likuma pantu piemērot? - 13.11.2009; <http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&sub=697&id=200524> (apskatīts:12.12.2009.)

⁴⁷ Turpat.

⁴⁸ Matule S. Atlaišanas pamatojums- Komersanta Vēstnesis, Nr.154 (182), 2006.gada 4.oktobris

⁴⁹ Turpat.

autotransporta tiek konstatēts, ka tā sastāvs atbilst speciālajam degvielas sastāvam, kas tiek pildīts a/s "CP" piederošajā degvielas uzpildes stacijā. Pamatojoties uz Rīkojumu nākamajā dienā (2009.gada 19.maijā) darba devēja norīkoti darbinieki ņēma paraugu no darbiniekam A.L. piederošās automašīnas degvielas bākas un veica laboratorijas testēšanu, kā rezultātā konstatēja, ka degvielas paraugs atbilst a/s "CP" degvielas uzpildes stacijas dīzeļdegvielas paraugam. Ņemot vērā konstatēto, darba devējs pamatoti secināja, ka A.L. bija pildījis personīgajā automašīnā uzņēmuma degvielas uzpildes stacijas dīzeļdegvielu. Tomēr arodbiedrība konkrētajā gadījumā nepiekrīta darba līguma uzteikumam pārkāpumu izdarījušajam darbiniekam, pamatojot to ar šādiem argumentiem: 1) darba devējs a/s "CP", lemjot par darba līguma uzteikumu, atbilstoši DL 101.panta otrajai daļai nebija vērtējis un uzteikumā vai citā tam pievienotā dokumentā nebija norādījis izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu; 2) arodbiedrība nebija guvusi pārliecību, ka Testēšanas pārskata Nr.171/09 rezultāti pietiekoši un pamatoti apstiprina A.L. vainu pārkāpuma izdarīšanā; 3) uzteicot līgumu nebija ievērots vienlīdzības princips - citiem darbiniekiem par to pašu pārkāpumu netika uzteikts darba līgums. Papildus arodbiedrība norādīja, ka darba devējam, izvērtējot pārkāpuma raksturu, lietderīgāk būtu iepazīstināt darbinieku ar viņa izdarītā pārkāpuma būtību un izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu (DL 90.panta pirmā un otrā daļa), vienlaikus vienojoties ar darbinieku par darba devējam radušos zaudējumu atlīdzināšanu (DL 86.panta pirmā daļa) gadījumā, ja darbinieka vaina minētā pārkāpuma izdarīšanā tiek viennozīmīgi pierādīta.

Vērtējot minēto piemēru no prakses, secināms, ka arodbiedrība, kuras darbības mērķis saskaņā ar 13.12.1990. likuma "Par arodbiedrībām" 1.pantu ir darbinieka tiesību un tiesisko interešu aizstāvība un pārstāvība, mēģina novērst darba līguma uzteikumu vai vismaz novilcināt darbinieka atlaišanas procesu. Tādejādi negodprātīgas darbinieka rīcības rezultātā, darba devējam nav citas iespējas, kā tikai tiesas ceļā atlaist darbinieku. Tādēļ uzticības zaudēšanās gadījumā vajadzētu grozīt DL 110.panta pirmo daļu, papildus 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktam paredzot izņēmumu, proti, ka darba devējam nav nepieciešama arodbiedrības piekrišanas, uzskatot līgumu darbiniekam uz DL 101.panta pirmās daļas 2.punktā noteiktā pamata. Tas atbilstu taisnīguma principam, jo šādos gadījumos, kad darbinieks darbā ir izdarījis, no saprātīga darba devēja viedokļa, neattaisnojamu pārkāpumu, piemēram, piesavinājies darba devēja mantu, vienīgi darba devējs ir tiesīgs izlemt, vai darbinieks ir vai nav zaudējis darbinieka uzticību.

Tāpat, lai Darba likuma piemērotājs (darba devējs, darbinieks, darbinieku pārstāvji, citas personas vai tiesa) izprastu jēdziena „zaudējis darba devēja uzticību” saturu, DL 101.pantā būtu nepieciešami papildinoši grozījumi, kas sniegtu vismaz abstraktu minētā jēdziena skaidrojošu

definīciju. Minēto jēdzienu varētu skaidrot, piemēram, šādi: „Darbinieks rīkojies tādā mērā negodprātīgi, kas saprātīgam darba devējam varētu radīt pamatotas šaubas par darbinieka uzticamību. Ar rīcību, kas var likt darba devējam zaudēt uzticību darbiniekam, saprot darbinieka neattaisojamu rīcību, kad viņš nodarījis būtiskus zaudējumus darba devējam vai darba devēja mantai, kaitējumu vai tā draudus darba devēja personiskajām tiesībām, tajā skaitā pārkāpis konfidencialitātes pienākumu, radījis kaitējumu darba devēja reputācijai vai citu kaitējumu, kas ir pretrunā likumīgajām darba devēja interesēm.” Papildus varētu noteikt, ka darba devējam, uzteicot darba līgumu šādā gadījumā, ir jāievēro vienlīdzības princips.

Vēl viens piemērs no tiesu prakses ir lieta Nr. SKC-891⁵⁰, kur darba devējs - viesnīcu grupas R.H.G. īpašnieks SIA „P. BEK D.” - uzteica darba līgumu bārmenim A.S., pamatojoties uz to, ka darbinieks rupji pārkāpa amata aprakstā un iekšējās darba kārtības noteikumus, proti, nepienācīgi veica norēķinus par izdarītajiem pasūtījumiem. Arodbiedrība gan nedeva piekrišanu darba līguma uzteikumam pārkāpumu izdarījušajam darbiniekam, kā rezultātā darba devējs, pamatojoties uz DL 58.pantu, vairākkārtīgi atstādināja darbinieku no darba pienākumu pildīšanas. Lietas apstākļi šādi: 2008.gada 22.janvārī firma „F&G H.C.” veica pārbaudi darba devējam piederošajā viesnīcā „R. SAS D.” ar mērķi konstatēt, vai viesnīcas sniegtie pakalpojumi un to kvalitāte atbilst viesnīcu grupas R.H.G. noteiktajiem standartiem. Pārbaudes laikā „F&G H.C.” konstatēja, ka: 1) darbinieks A.S. par otro pasūtīto dzērienu apmeklētājam izsniedza pirmā pasūtītā dzēriena čeka dublikātu, tātad darbinieks veica naudas iemaksu kasē tikai par pirmo pasūtīto dzērienu; 2) apmeklētājam vēlāk veicot citu pasūtījumu, darbinieks A.S. par diviem secīgi pasūtītiem dzērieniem izsniedza tikai vienu čeku, lai gan apmeklētājs par katru dzērienu norēķinājās atsevišķi pēc tā pasūtīšanas.

Apelācijas instances tiesa apmierināja darba devēja prasību izbeigt darba tiesiskās attiecības starp SIA „P. BEK D.” un A.S., bet A.S. pretpasību noraidīja. Tiesa minētajā lietā noteica, ka darbinieka iebildums, ka kvalitātes novērtējuma atskaite uzskatāma par apšaubāmu un anonīmu un ka par konstatēto pārkāpumu akts bija jāstāda nekavējoties, nav pamatots, jo darbiniekam bijis zināms, ka pārbaudes viesnīcā notiek katru gadu, līdz ar to viesnīcas darbiniekiem jāveic savs darbs nevainojami, pretējā gadījumā jāreķinās ar nelabvēlīgām sekām.⁵¹ Turklāt būtisks ir pats pārkāpuma fakts, nevis tas, kādā veidā tas tika konstatēts.⁵²

Augstākās tiesas Senāts atcēla Apelācijas instances tiesas spriedumu pamatojoties uz turpmāk minētajiem argumentiem. Pirmkārt, Senāts uzskatīja, ka Apelācijas instances tiesa, atzīstot

⁵⁰ 2009.gada 14.oktobra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-891; www.at.gov.lv/files/archive/departament1/2009/891-j%20ml.doc (apskatīts:17.02.2010.)

⁵¹ Turpat - sprieduma aprakstošā daļa [4.2] punkts

⁵² Turpat - sprieduma aprakstošā daļa [4.2] punkts

par pierādītu atbildētāja pārkāpumu, nebija vērtējusi un noskaidrojusi, vai lietā iesniegtā firmas „F&G H.C.” kvalitātes novērtējuma atskaite ir pierādījums un pie kādiem likumā noteiktiem pierādīšanas līdzekļiem tā būtu pieskaitāma, kā arī nebija pievērsusi uzmanību tam, ka firmas „F&G H.C.” kvalitātes novērtējuma atskaite pēc būtības ir vienas vārdā nenosauktas personas vērojumu izklāsts bez paraksta.⁵³ Otrkārt, Senāts secināja, ka minētā kvalitātes novērtējuma atskaitē jau pietiekoši skaidri ir norādīts, ka tā ir pamats turpmāku organizatorisku pasākumu veikšanai, iespējams, kontroles pastiprināšanai un piespiedu pasākumu veikšanai, taču tas nevar aizstāt paša darba devēja pienākumu konstatēt pārkāpuma faktu un to pierādīt.⁵⁴ Treškārt, atbilstoši DL 58.panta otrajai un piektajai daļai - aizliegts atstādināt darbinieku no darba ilgāk par trim mēnešiem, izņemot normatīvajos aktos īpaši noteiktos gadījumus. Augstākās tiesas Senāts uzskatīja, ka „fakts, ka darba devējs ir cēlis tiesā prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, nevar būt pamats DL 58.panta piektajā daļā noteiktā darbinieka atstādināšanas no darba termiņa ierobežojuma neievērošanai.”⁵⁵ Tāpat Senāts uzskatīja, ka: „Apelācijas instances tiesas atzinums, ka prasītāja ir ievērojusi darbinieka atstādināšanas no darba laika ierobežojumu, jo, izbeidzoties likumā minētajam trīs mēnešu termiņam, atbildētājs uz vienu dienu ir pielaists pie darba, kas neliedz prasītājai izdot jaunu rīkojumu par atbildētāja atstādināšanu vēl uz trīs mēnešiem, neatbilst DL 58.panta jēgai un mērķim un šāds darbinieka stāvokli pasliktinošs likuma normu tulkojums nav pieļaujams.”⁵⁶ Turklāt Senāts norādīja, ka “Civillikuma 1.pants nosaka, ka tiesības izlietojamas un pienākumi pildāmi pēc labas ticības. Minētā tiesību norma satur prasību pēc vispārēji taisnprātīgas, korektas un uzticamas rīcības, kā arī prasību rēķināties ar citu personu aizsargājamām interesēm un dibināto uzticēšanos. Tā attiecas uz visām civiltiesībām, lai ierobežotu tiesību netaisnprātīgu un formālu izlietošanu.”⁵⁷ Par atstādināšanas no darba laiku darbinieks nesaņem darba algu, līdz ar to pēc būtības darbinieks tiek atstāts bez iztikas līdzekļiem. Tāpēc likumā noteikts šādas atstādināšanas laika ierobežojums, jo pretējā gadījumā darba devējam būtu tiesības atstādināt darbinieku no darba uz nenoteiktu laiku, kas ievērojami pasliktinātu darbinieka stāvokli.⁵⁸ Senāts atzina, ka ik pēc trīs mēnešiem izdoti rīkojumi par darbinieka atstādināšanu no darba, kā rezultātā darbinieks pēc būtības ir atstādināts no darba uz daudzkārt ilgāku laika posmu, nekā to pieļauj likums, nav atzīstama par tiesisku rīcību.⁵⁹ Visbeidzot, Senāts secināja, ka, lemjot par darbinieka darba tiesību ierobežojumiem, it īpaši izbeidzot darba

⁵³ 2009.gada 14.oktobra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-891- sprieduma motīvu daļa [11] punkts; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2009/891-j%20ml.doc (apskatīts:17.02.2010.)

⁵⁴ Turpat - sprieduma motīvu daļa [11] punkts

⁵⁵ Turpat - sprieduma motīvu daļa [12] punkts

⁵⁶ Turpat - sprieduma motīvu daļa [13] punkts

⁵⁷ Slicāne E. Labas ticības princips un tā piemērošana Latvijas civiltiesībās- Jurista Vārds, Nr.6(459), 06.02.2007.

⁵⁸ 2009.gada 14.oktobra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-891 - sprieduma motīvu daļa [13] punkts; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2009/891-j%20ml.doc (apskatīts:17.02.2010.)

⁵⁹ Turpat - sprieduma motīvu daļa [13] punkts

tiesiskās attiecības uz nereabilitējošiem pamatiem, tādējādi negatīvi ietekmējot darbinieka reputāciju un viņa turpmāko karjeru, pierādījumiem par pārkāpuma faktu ir jābūt pārliecinošiem un tiem jāatbilst Civilprocesa likuma prasībām.⁶⁰

Autoresprāt, var piekrist Senāta secinājumiem, taču Senāts nav ņēmis vērā to, ka konkrētajā gadījumā darba devējs atstādināja uzticību zaudējošo darbinieku no darba, jo arodbiedrības piekrišanu nesaņēma un tādejādi neredzēja citu iespēju, kā līdz lietas izskatīšanai tiesā un tiesas sprieduma pasludināšanai atbrīvoties no negodprātīga darbinieka. No darba devēja viedokļa, šajā gadījumā varētu nebūt pilnībā ievērots taisnīguma princips, kas izriet no CL 1.panta un kas, pirmkārt, presumē personas tiesību un likumīgo interešu aizskāruma novēršanu, kuras saistītas ar strīda specifisko raksturu, juridiskās nianse šī nolūka sasniegšanai novirzot otrajā plānā.⁶¹ Autoresprāt, šajā gadījumā pamatots bija Apelācijas instances tiesas secinājums, ka darbiniekam bija zināms, ka pārbaudes viesnīcā notiek katru gadu, turklāt darbiniekiem ir jāveic savs darbs rūpīgi un nevainojami neatkarīgi no tā, vai darba vietā tiek veikta pārbaude un vai viņš par to tiek informēts.

Minētais piemērs no tiesu prakses atkārtoti apliecina to, ka DL 110.panta pirmajā daļā minētais aizliegums darba devējam uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību, bez arodbiedrības piekrišanas ir instruments, kas aizsargā negodprātīgus darbiniekus. Minētā sakarā Arodbiedrības gan ir izteikušas viedokli, ka arodbiedrības piekrišanu ir nepieciešams saglabāt gadījumos, kad darbinieks zaudējis darba devēja uzticību prettiesiskas rīcības rezultātā, jo “uzticības zaudēšana ir subjektīvs un plašs jēdziens, kā arī papildus viedoklis no arodbiedrības puses var „aiztaupīt” tiesāšanās procesus darba devēja un darbinieka starpā.”⁶² Taču šis arguments nav pārliecinošs, jo gadījumā, ja darba devējs patiešām ir zaudējis darbinieka uzticību, nekāda arodbiedrības pretdarbība darba līguma uzteikumam, nevarēs šo uzticību atjaunot. Turklāt šādā veidā arodbiedrība lieki novilcina atļaušanas procesu, jo no negodprātīga darbinieka uzņēmīgs darba devējs agri vai vēlu atradīs pamatu, kā atbrīvoties. Turklāt, ja darba līgums pēc darbinieka domām ir uzteikts nepamatoti, piemēram, noticis pārpratums, un darbinieks nav vainojams izdarītajā pārkāpumā, bet darba devējs tik un tā vēlas uzteikt darba līgumu, saskaņā ar DL 122.pantā noteikto darbiniekam ir tiesības mēneša laikā vērsties tiesā ar prasību par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

⁶⁰ 2009.gada 14.oktobra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SK-891 - sprieduma motīvu daļa [11] punkts; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2009/891-j%20ml.doc (apskatīts:17.02.2010.)

⁶¹ 2005.gada 12.janvāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas spriedums lietā Nr.SK-22; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2005/cd120105_2.doc (apskatīts:01.04.2010.)

⁶² Latvijas sakaru darbinieku arodbiedrība Arodbiedrības ziņas - Nr.05/165, 2009.gads, LSAB biroja informatīvais izdevums; <http://lsab.lv/data/documents/Inf2009-5.pdf> (apskatīts: 14.12.2009.)

3.1.3. UZTEIKUMS, KAD DARBINIEKS, VEICOT DARBU, RĪKOJIES PRETĒJI LABIEM TIKUMIEM

Saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas 3.punktu darba devējs var uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. LDLK līdzīgu uzteikuma pamatu bija attecinājis tikai uz valsts pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem, proti, kodeksa 254.pants paredzēja, ka darba attiecības var tikt pārtrauktas, „ja valsts varas vai valsts pārvaldes, kā arī pašvaldības institūcijas amatpersona vai darbinieks, kurš izpilda audzināšanas funkcijas, izdarījis amorālu pārkāpumu, kas nav savienojams ar darba turpināšanu”.

Lai noteiktu un pamatotu, vai darbinieks, veicot darbu, ir rīkojies pretēji labiem tikumiem, vispirms ir jānoskaidro jēdziena “labi tikumi” jēga un mērķis. Rīcība saskaņā ar labiem tikumiem ir saistāma ar rīcību labā ticībā. Saskaņā ar CL 1.pantu tiesības izlietojamas un pienākumi pildāmi pēc labas ticības. Tiesību doktrīnā “laba ticība” ir atzīta par ģenerālklausulu.⁶³ K.Balodis “labu ticību” skaidro kā principu, kas “nozīmē to, ka katram savas subjektīvās tiesības jāīsteno un subjektīvie pienākumi jāpilda, ievērojot citu personu pamatotās intereses”.⁶⁴

Par atbilstošu labiem tikumiem nevar atzīt, piemēram, tādu darbinieka rīcību, kad viņš izmanto savu darba vietu un savu statusu, lai, darba devējam nezinot, gūtu papildus ienākumus. Kā piemēru tam var minēt Konkurences padomē skatītu lietu⁶⁵. Lietas būtība šāda: Juriste I.P. kopš 2005.gada 1.jūlija strādāja SIA „WAEC”, kuras pamatdarbības veids ir darbā iekārtošana Lielbritānijā, kas tika veikta saskaņā ar Nodarbinātības valsts aģentūras izsniegto licenci. 2006.gada 3.februārī darba devējam WAEC kļuva zināms, ka I.P., izmantojot savu dienesta stāvokli, paralēli firmas oficiālajai darbībai patstāvīgi sniedz darbiekārtības pakalpojumus, izmantojot WAEC datu bāzi, uzņēmuma vārdu, veidlapas, zīmogus, citus resursus un stādoties klientiem priekšā kā WAEC direktorei. Par I.P. pārkāpumu, proti, krāpšanas faktu WAEC direktore saskaņā ar DL 101.panta otro daļu pieprasīja no I.P. paskaidrojumus. I.P. atteicās sniegt paskaidrojumus un patvaļīgi atstāja darba vietu. WAEC uzteica I.P. darba līgumu uz DL 101.panta pirmās daļas 3.punktā noteiktā pamata. Taču vēlāk WAEC birojā sāka griezties cilvēki, kuri bija samaksājuši I.P. naudu par pakalpojumiem, kuri tā arī netika sniegti. No minētā piemēra redzams, ka šāda darbinieka rīcība, negodprātīgi izmantojot darba vietu savu personisko interešu apmierināšanai, ir pretēja darba devēja interesēm un

⁶³ Balodis K. Ievads Civiltiesībās- R.: Zvaigzne ABC, 2007.-141.lpp.

⁶⁴ Turpat.

⁶⁵ 2006.gada 12.septembra Konkurences padomes lēmums Nr.101 (Prot. Nr.54,4.§) “Par lietas neierosināšanu.Par SIA „Work and employment centre” 10.08.2006. iesniegumu”; http://www.kp.gov.lv/uploaded_files/2006/N101_1209.pdf (apskatīts: 12.03.2010.)

pat rada draudus darba devēja reputācijai. Tātad šāda rīcībā nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu un šādu rīcību nav iespējams atzīt par atbilstošu labiem tikumiem.

Taču, ņemot vērā to, ka katram cilvēkam var būt savs viedoklis par to, kas ir atzīstams par labiem tikumiem, tad darba devējs, nosakot, vai darbinieka rīcība konkrētajā gadījumā ir neatbilstoša labiem tikumiem, var vadīties no sabiedrībā vispārpieņemtajiem ētikas principiem konkrētajā jomā, ka arī ņemt vērā tiesu praksē un juridiskajā literatūrā paustās atziņas. Tāpat darba devējs var darba kārtības noteikumos paredzēt, kas konkrētā uzņēmuma izpratnē saprotama kā rīcība pretēji labiem tikumiem.⁶⁶

Darba devējs var attiecīgajai darba vietai vai profesijai, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem, uzrakstīt ētikas kodeksu, nosakot, ka rīcība, kas ir pretēja ētikas kodeksam ir pretēja labiem tikumiem. Ētikas kodekss ir dokuments, kas ietver profesionālās ētikas un uzvedības principus, normas un ieteikumus, kas ir saistoši visiem darba devēja uzņēmuma darbiniekiem neatkarīgi no ieņemamā amata un darba attiecību ilguma. Ētikas kodekss parasti satur ētiskas rīcības (ētiskas uzvedības) pamatprincipus, no kuriem tradicionāli tiek izdalīti tādi ētikas pamatprincipi, kā darbinieka neatkarība un neitralitāte, taisnīgums un objektivitāte, lojalitāte, konfidencialitāte un citi. Lai nodrošinātu, ka darbinieki ievēro ētikas kodeksu, tā beigās darba devējs var iekļaut noteikumu, ka darbinieku sūdzības par Ētikas kodeksā noteikto normu pārkāpumiem izskata darba devēja uzņēmuma valde un, ka par kodeksa neievērošanu valde lemj un ir tiesīga darbinieku atbrīvot par uzticības zaudējumu pēc DL 101.panta pirmās daļas 3.punkta, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Lai arī iepriekšminēto ētiskas rīcības (uzvedības) normu ievērošana šķiet pašsaprotama, neatkarīgi no tā, vai tās ir nostiprinātas rakstveida kodeksā, autoresprāt, šāda ētikas kodeksa ieviešana, liekot visiem darbiniekiem ar to iepazīties un apliecināt to ar savu parakstu, jebkurā darba devēja uzņēmumā stiprinātu darba ņēmēju atbildības sajūtu, un liktu atturēties no rīcības, kas viņiem varētu draudēt ar darba līguma uzteikumu. Tāpat darba devējam tiesā būtu vienkāršāk pamatot, kādēļ viņš darbinieka rīcību uzskata par pretēju labiem tikumiem un tādu, kas nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Interesants ir jautājums par to, vai, pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 3.punktu, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas atrodas apcietinājumā uz nenoteiktu laiku. No DL 147.panta otrās daļas secināms, ka darbiniekam ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni, ja viņa tūlītēja klātbūtne darbā nav iespējama nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju

⁶⁶ <http://www.logincee.org/file/3447/library> (apskatīts: 03.03.2010.)

apstākļu dēļ. Par šādu īslaicīgu prombūtni darbiniekam ir nekavējoties jāpaziņo darba devējam.⁶⁷ Turklāt īslaicīga prombūtne nevar būt par pamatu darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu.⁶⁸ No DL 147.panta otrās daļas izriet, ka, darbiniekam atrodoties īslaicīgā prombūtnē, kas radusies nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu dēļ, darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu. Tā kā atrašanās apcietinājumā uz nenoteiktu laiku varētu skaidrot kā īslaicīgu prombūtni, kas radusies ārkārtēju apstākļu dēļ, tad, secināms, ka, darba devējs, pamatojoties tikai uz šo darbinieka prombūtni, nav tiesīgs darbiniekam uzteikt darba līgumu. Turklāt, tā kā šādos gadījumos darba devējam ir noteikts pienākums pirms darba līguma uzteikuma pieprasīt paskaidrojumus no darbinieka, tad darba devējs nav tiesīgs ignorēt arī šo likumā noteikto pienākumu (DL 90.panta otrā daļa un DL 101.panta otrā daļa). Ja no darbinieka paskaidrojuma nav konstatējams, ka darbinieks būtu rīkojies pretēji labiem tikumiem un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, tad uzteikums nav pieļaujams uz DL 101.panta pirmās daļas 3.punkta pamata. Taču autoresprāt, ja darba devējs vēlāk tomēr uzzina, ka darbinieks atradies apcietinājumā tādu iemeslu dēļ, kas darba devējam ir nepieņemami, tad darba devējs ir tiesīgs viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz DL 101.panta piekto daļu. Kā izriet no DL 101.panta piektās daļas - darba devējs izņēmuma kārtā ir tiesīgs viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti šā panta pirmajā daļā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstākļis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.⁶⁹ Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.⁷⁰

3.1.4.UZTEIKUMS SAISTĪBĀ AR DARBA AIZSARDZĪBAS NOTEIKUMU RUPJU PĀRKĀPUMU

Kā secināms no DL 101.panta pirmās daļas 5.punkta, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību.

Autoresprāt, ne tikai rupjš, bet jebkurš darba aizsardzības noteikumu pārkāpums, kas rada draudus citu personu drošībai un veselībai darba devējam būtu obligāti jāņem vērā, jāizvērtē, un darbiniekam attiecīgi par to ir jānes atbildība. Savukārt, lemjot par darba līguma uzteikumu, katrā

⁶⁷ DL 147.p.2.d.

⁶⁸ DL 147.p.2.d.

⁶⁹ DL-101.p.5.d.

⁷⁰ DL-101.p.5.d.

konkrētā gadījumā darba devējam vispirms ir jāpieprasa no darbinieka paskaidrojums un objektīvi jāizvērtē tas, vai darbinieks ir rīkojies apzināti, proti, apzināti pārkāpis darba aizsardzības noteikumus, vai pieļāvis rupju neuzmanību. Iespējams, ka darbiniekam trūkst profesionālo spēju vai zināšanas, lai veiktu savu darbu, un tādā gadījumā darba līgums ir uzteicams uz cita DL 101.panta pirmajā daļā noteiktā pamata. Taču var būt gadījumi, kad darbinieks darba aizsardzības noteikumus pārkāpis nepārvaramas varas ietekmē vai tādēļ, ka darba devējs viņu nav pienācīgi informējis par riskiem, kas saistīti ar veicamo darbu vai nenovēršamiem apstākļiem, kurus darbiniekam kā profesionālim nevajadzēja paredzēt un kurus viņš nevarēja paredzēt, ievērojot pienācīgu rūpību.

Darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja vienlaicīgi izpildās abi DL 101.panta pirmās daļas 5.punktā minētie apstākļi: 1) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un tādēļ 2) darbinieks apdraudējis citu personu drošību un veselību. Ar citu personu veselības un dzīvības apdraudējumu varētu saprast darbinieka kolēģu vai trešo personu veselības un dzīvības apdraudējumu.

Nav saprotams, kādēļ likumdevējs tiesību normā ir paredzējis tikai, ka darbinieks “apdraudējis citu personu drošību un veselību”, bet nav paredzējis, ka darbinieks “apdraudējis savu vai citu personu drošību un veselību”. Saprotams, ka nebūtu pamatoti uzteikt darba līgumu darbiniekam tikai tādēļ, ka darbinieks, piemēram, rada draudus savai drošībai un veselībai, būvobjektā nenēsājot ķiveri. Tomēr, ja darbinieks šo pārkāpumu veic sistemātiski, neņemot vērā darba devēja aizrādījumus, rājienu vai piezīmes, un kādā dienā ar darbinieku notiek neatgriezenisks negadījums, kādēļ darbinieks zaudē lielāko daļu savu darba spēju, tad DL 101.panta pirmās daļas 5.punktā tomēr būtu lietderīgi paredzēt, ka darba devējs darbiniekam var uzteikt darba līgumu, ja darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis arī savu, ne tikai citu personu drošību un veselību. Neatgriezeniska negadījuma gadījumā šis pants, protams, nedotu nekādu pozitīvu lietas risinājumu, taču darba devējam uz šī panta pamata būtu iespēja uzteikt darba līgumu darbiniekam pirms negadījuma iestāšanās, neuzņemoties atbildību par to, ka tamlīdzīgs negadījums agrāk vai vēlāk tomēr varētu notikt.

Iespējams, ka minētās nepilnības dēļ praksē šis DL 101.panta pirmās daļas 5.punktā minētais darba līguma uzteikuma pamats tiek izmantots reti, kā arī tādēļ, ka darba aizsardzības noteikumi var tikt noteikti darba kārtības noteikumos un tādēļ šis uzteikuma pamats faktiski ir ietverams DL 101.panta pirmās daļas 1.punktā minētajā darba līguma uzteikuma pamatā, kas nosaka, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

3.1.5.UZTEIKUMS, KAD DARBINIEKS, VEICOT DARBU, IR ALKOHOLA, NARKOTIKU VAI TOKSISKĀ REIBUMA STĀVOKLĪ

Pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 4.punktu un 103.panta pirmās daļas 1.punktu, darba devējs ir tiesīgs nekavējoties uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī. Lai atbrīvotu darbinieku uz minētā pamata, darba devējam, pirmkārt, nepieciešami pierādījumi faktam par darbinieka atrašanos darbā alkohola, narkotisko vai toksisko vielu reibuma stāvoklī. DL 101.panta pirmās daļas 4.punkts pieļauj darbinieka atbrīvošanu no darba tikai tad, ja darbinieks darba vietā ir atradies reibuma stāvoklī, darba devējs nav tiesīgs uz šī panta pamata atbrīvot darbinieku, kura asinīs ārsti atraduši, piemēram, alkohola ietekmi.⁷¹ Tādēļ būtisks ir jautājums, par to, kā darba devējam minēto reibuma stāvokli konstatēt un pierādīt.

Darbinieka atrašanos darba vietā kādā no iepriekšminētajiem stāvokļiem darba devējs var konstatēt, novērtējot darbinieka fizisko stāvokli. Savukārt, lai to pierādītu, darba devējam, sastopot darbinieku darba laikā reibuma stāvoklī, pirmkārt, divu liecinieku klātbūtnē ir jāstāda akts par pazīmēm, kas liecina par darbinieka reibuma stāvokli, otrkārt, viņam ir pienākums no darbinieka pieprasīt rakstveida paskaidrojumu.⁷² Ja darbinieks atsakās sniegt paskaidrojumu, darba devējam vismaz divu personu sastāvā jāstāda akts par darbinieka atteikumu.⁷³

02.06.2008. Ministru kabineta noteikumi Nr.394 "Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība" nosaka kārtību, kādā darba devējs ir tiesīgs piedāvāt darbiniekam veikt pārbaudi. Būtiska ir šo MK noteikumu 9.pielikuma veidlapa, kurā ārsts pēc pārbaudes fiksē pazīmes alkohola ietekmes noteikšanai. Taču tā kā darbinieks ir tiesīgs nepieņemt pārbaudes veikšanai, tad darba devējam šobrīd faktiski nav tiesisku līdzekļu, kā piespiest darbinieku pakļauties pārbaudei.⁷⁴ Faktiski vienīgais, ko uzteicot darba līgumu, darba devējs var iesākt ir uzteikumā norādīt darbinieka izskatā un rīcībā saskatītās alkohola reibuma pazīmes, piebilstot, ka darbinieks ir piekritis vai atteicies no pārbaudes pie medicīnas speciālistiem.⁷⁵

Lai novērstu darbinieku atrašanos darba vietā reibuma stāvoklī, Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā⁷⁶ (turpmāk - arī LAPK) varētu paredzēt ievērojamākas mantiskās sankcijas par šādiem pārkāpumiem. Piemēram, "Lietuvā noteikti naudas sodi alkohola reibumā pieķertajiem

⁷¹ Jonāne E.T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot - „Latgales Laiks”, Tēmas/Problēma, 2009.gada 18.septembris; <http://www.lv.lv/index.php?menu=DOC&id=197840> (apskatīts:12.12.2009.)

⁷² Ločmele K. Darba devējs uzsaka darbu: kuru Darba likuma pantu piemērot? - 13.11.2009.; <http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&sub=697&id=200524> (apskatīts:12.12.2009.)

⁷³ Turpat.

⁷⁴ Jonāne E.T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot - „Latgales Laiks”, Tēmas/Problēma, 2009.gada 18.septembris; (<http://www.lv.lv/index.php?menu=DOC&id=197840>) (apskatīts:12.12.2009.)

⁷⁵ Ločmele K. Darba devējs uzsaka darbu: kuru Darba likuma pantu piemērot? - 13.11.2009.; <http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&sub=697&id=200524> (apskatīts:12.12.2009.)

⁷⁶ 07.12.1984. likums "Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss" (Ziņotājs, 51, 20.12.1984.) [stājas spēkā 01.07.1985.]

darbiniekiem un viņu darba devējiem. Proti, par atrašanos darbā reibumā darbiniekam jāmaksā sods no 100 līdz 300 litiem (20-61 lats), bet dzīvībai bīstamo profesiju pārstāvjiem - līdz 1000 litiem (204 lati). Savukārt uzņēmuma vadītājs, kurš nav pamanījis, ka darbinieks ir iereibis, tiek sodīts ar 1000-3000 litu (204-612 latu) lielu naudas sodu.”⁷⁷

3.2.UZTEIKUMS, KAS SAISTĪTS AR DARBINIEKA SPĒJU VEIKT DARBU

3.2.1.UZTEIKUMS, KAD DARBINIEKAM NAV PIETIEKAMU PROFESIONĀLO SPĒJU NOLĪGTĀ DARBA VEIKŠANAI

Saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas 6.punktu darba devējs ir tiesīgs uzteikt darbiniekam darba līgumu sakarā ar to, ka darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai. Praksē minētais darba līguma uzteikuma pamats ir aktuāls divos gadījumos. Viens no gadījumiem - kad darba līgums tiek uzteikts jaunam tikko darbā pieņemtam darbiniekam, kas nespēj veikt pielīgto darbu atbilstoši darba līgumā, amata aprakstā noteiktajiem profesionālajiem pienākumiem. Cits gadījums - kad darba līgums tiek uzteikts uzņēmumā jau zināmu laiku strādājošam darbiniekam, kas nespēj pilnveidot savas profesionālās spējas, paaugstināt kvalifikāciju un papildināt iemaņas līdz ar uzņēmuma tehnoloģisko attīstību un citām inovācijām, kas ir būtiskas darba devēja uzņēmumā.

Tā kā minēto uzteikumu priekšnosacījums ir profesionālo spēju trūkums, tad vispirms svarīgi ir noskaidrot, kā darba devējs var izvērtēt darbinieka profesionālās spējas.

Par potenciālā darbinieka (pretendenta) vai tikko darbā pieņemta darbinieka profesionālajām spējām darba devējs var spriest pēc profesionālo izglītību vai kvalifikāciju apliecinošiem dokumentiem. Darbinieka profesionālo kvalifikāciju apliecina profesionālo izglītību vai kvalifikāciju apliecinošs dokuments, kas izsniegts normatīvajos aktos par profesionālo izglītību noteiktajā kārtībā, vai ārvalstīs iegūts profesionālo izglītību vai kvalifikāciju apliecinošs dokuments, kas Latvijā atzīts normatīvajos aktos par profesionālās kvalifikācijas atzīšanu noteiktajā kārtībā.⁷⁸ Profesionālo izglītību un profesionālo kvalifikāciju apliecinošos dokumentus un profesionālās kvalifikācijas līmeņus regulē 10.06.1999. likuma "Profesionālās izglītības likums"⁷⁹ 5. un 6.pants. Savukārt par uzņēmumā jau strādājoša darbinieka profesionālajām spējām liecina ne tikai viņa profesionālo izglītību vai kvalifikāciju apliecinoši dokumenti, bet arī viņa spēja pielāgoties

⁷⁷ Jonāne E.T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot - „Latgales Laiks”, Tēmas/Problēma, 2009.gada 18.septembris; (<http://www.lv.lv/index.php?menu=DOC&id=197840> (apskatīts: 12.12.2009.)

⁷⁸ 14.06.2005. MK noteikumi Nr.409 "Pārtikas aprītē nodarbināto personu profesionālās kvalifikācijas prasības" ("LV", 96 (3254), 17.06.2005.) [stājas spēkā 01.01.2006.]

⁷⁹ 10.06.1999. likums "Profesionālās izglītības likums" ("LV", 213/215 (1673/1675), 30.06.1999.) [stājas spēkā 14.07.1999.]

tehnoloģiskiem jaunievedumiem uzņēmumā vai inovatīvām izmaiņām darba pienākumos. Kā piemēru pēdējam var minēt gadījumus, kad, nomainot vecās ražošanas iekārtas uz datorizētām, darbinieks pēc apmācības to apkalpošanā tomēr nespēj veikt darba pienākumus.⁸⁰ Šādos gadījumos, uzteicot darba līgumu, darba devējam uzteikumā ir jānorāda veiktie pasākumi darbinieka kompetences uzlabošanā, piemēram, apmaksāti kursi, pēc kuru apgūšanas tiek konstatēts, ka darbiniekam tik un tā ir nepietiekamas profesionālās spējas nolīgtā darba veikšanai.⁸¹

2005.gada 29.augustā Daugavpils tiesa skatīja lietu par darba līguma uzteikumu pēc DL 101.panta pirmās daļas 6.punkta.⁸² Minētajā lietā tiesa noraidīja darba devēja valsts a/s „L.” filiāle „A.E.T.” celto prasību par darba līgumu izbeigšanu ar darbiniekiem – elektromontieriem. Lietas būtība šāda. 2003.gada 13.augustā darba devējs izdeva rīkojumu Nr. 405-p, ar kuru, pamatojoties uz 2000.gada 22.augusta Ministru kabineta noteikumu Nr.296 6.punktu, apstiprināja a/s „L.” amatu un profesiju iedalījumu atbilstoši nepieciešamajam valsts valodas prasmes līmenim un pakāpei un noteica, ka profesijas elektromontieris profesionālo pienākumu veikšanai ir nepieciešama 2.līmeņa A pakāpe. Ar 2004.gada 9.februāra darba devēja rīkojumu tika noteikts, ka darbiniekiem, kuriem nav atbilstošas valsts valodas prasmes apliecības, līdz 2004.gada 1.septembrim jāiesniedz uzņēmuma Personālā un sociālās aprūpes daļā attiecīgās pakāpes valsts valodas prasmes apliecība. Tāpat darbinieki tika brīdināti par to, ka gadījumā, ja valsts valodas prasmes apliecības netiks iesniegtas līdz minētajam datumam, attiecīgie darbinieki tiks novērtēti kā neatbilstoši profesionālo un amata pienākumu veikšanai un viņiem tiks uzteikti darba līgumi, pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 6.punktu. Tiesa atzina par nepamatotiem darba līgumu uzteikumus darbiniekiem, kuriem nebija 2.līmeņa A pakāpes valsts valodas prasmes līmenis, jo 2000.gada 22.augusta Ministru kabineta noteikumu Nr.296 4.punkts paredzēja, ka valsts uzņēmumu, kā arī uzņēmēj sabiedrību darbiniekiem, kurās lielākā kapitāla daļa pieder valstij, profesionālo un amata pienākumu veikšanai nepieciešamais valsts valodas prasmes līmenis un pakāpe elektromontierim ir 1.līmeņa B pakāpe, nevis 2.līmeņa A pakāpe, kā darba devējs to bija noteicis 2003.gada 13.augusta rīkojumā Nr.405-p, tādā veidā, tiesasprāt, pasliktinot darbinieku tiesisko stāvokli. Tiesa secināja, ka minētais rīkojums nav spēkā esošs. Saskaņā ar likuma “Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un Ministru kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību” 8.panta pirmo daļu, kas nosaka, ka konstatējot pretrunu starp dažāda juridiska spēka normatīvajiem aktiem, spēkā

⁸⁰ Ločmele K. Darba devējs uzsaka darbu: kuru Darba likuma pantu piemērot? - 13.11.2009.; <http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&sub=697&id=200524> (apskatīts:12.12.2009.)

⁸¹ Turpat.

⁸² 2005.gada 29.augusta Daugavpils tiesas spriedums lietā Nr.C12184505 1845/05; www.policistuarodbiedriba.lv/fails.php?id=38 (apskatīts: 24.03.2010.)

ir tas normatīvais akts, kuram ir augstāks juridiskais spēks, kā arī DL 6.panta pirmo daļu, kas nosaka, ka nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Tātad konkrētajā lietā tiesa atzina darba devēja uzteikumu par nepamatotu, jo darba devējs ar iekšējo normatīvo aktu bija noteicis augstākas valodas prasmes prasības elektromontieriem, nekā to paredzēja Ministru kabineta noteikumi. No vienas puses, labas valsts valodas zināšanas ir būtisks priekšnoteikums, lai varētu veikt elektromontiera darba pienākumus. No otras puses, tiesas secinājums par uzteikuma prettiesiskumu ir atzīstams par pamatotu, jo konkrētie darbinieki, ar kuriem darba devējs vēlējās izbeigt darba tiesiskās attiecības, bija nostrādājuši uzņēmumā daudzus gadus, un tātad pārzināja savus darba pienākumus, jo darba devējs uzteikumā neminēja nevienu citu profesionālās spēju trūkumu apstiprinošu argumentu kā vienīgi valsts valodas prasmju līmeņa neatbilstību darba devēja izdotajam rīkojumam. Turklāt darbinieki bija ieguvuši 1.līmeņa B pakāpes apliecību, ko kā obligātu prasību noteica Ministru kabineta noteikumu Nr.296 4.punkts. Par pamatotu atzīstams arī tiesas secinājums, ka darba devējs nepamatoti tika cēlis prasību par darba līgumu izbeigšanu pret arodbiedrību, kura atteicās sniegt piekrišanu darba līgumu uzteikumiem, jo, kā tiesa pamatoti norādījusi - šāda veida prasības ir ceļamas vienīgi pret darbiniekiem, ar kuriem plānots izbeigt darba tiesiskās attiecības, savukārt arodbiedrību var pieaicināt lietas izskatīšanā trešo personas statusā. Tiesa gan spriedumā nenorāda, ka prasība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir ceļama pret katru darbinieku individuāli.

Praksē nereti ir gadījumi, kad darba devēja darba līguma uzteikuma faktiskais pamats ir darbinieka profesionālo spēju trūkums, tomēr darba devējs uzteic darba līgumu, pamatojoties uz citu pamatu, piemēram, darbinieku skaita samazināšanu (DL 101.p.1.d.9.p.), tajā pat laikā uzteikumā vai darbinieka kvalifikācijas un darba rezultātu novērtējumā norādot, ka darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai vai nav attiecīgās kvalifikācijas. Šeit parādās problēma - darba devējam patiesībā būtu jāuzteic darba līgums, pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 6.punktu, taču viņš nezina, kā uzteikumā pamatot to, ka darbinieka profesionālās spējas nav pietiekošas darba veikšanai, jo nedz Darba likumā, nedz ar Ministru kabineta noteikumiem nav noteikts, kādā veidā un pamatojoties uz kādiem kritērijiem darba devējam ir pienākums izvērtēt darbinieka profesionālās spējas. Minētā iemesla dēļ darba devēji nereti izvēlas vienkāršāko un šobrīd aktuālāko darba līguma uzteikuma pamatu - DL 101.panta pirmās daļas 9.punktu, kā uzteikuma iemeslu minot darbinieku skaita samazināšanu.

Kā piemēru tam, ka darba devējs nemāk pamatot, to, ka darbiniekam trūkst profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai, var minēt lietu, kurā darba devējs bija uzteicis darbiniekam,

pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 6.punktu, bet konkrētāk nebija paskaidrojais, ko viņš bija domājis ar to, ka darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai.⁸³ Lietas būtība šāda: 2007.gada 10.jūlijā darba devējs bija izdevis rīkojumu, kurā noteica, ka, pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 6.punktu, darbinieks A.R. tiek atbrīvots no darba, taču nekādu konkrētāku uzteikuma apstākļu pamatojumu sniedza. Valsts ieņēmumu dienests (turpmāk-VID) pieņēma lēmumu, ar kuru darba devējs tika saukts pie administratīvās atbildības, pamatojoties uz LAPK 41.panta pirmās daļas pārkāpumu. Saskaņā ar VID konstatēto darba devējs bija pārkāpis darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu prasības, proti, DL 102.pantu, kas nosaka, ka uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. VID savā lēmumā norādīja, ka ar Darba likuma normas nocītēšanu vien ir nepietiekoši, lai atzītu, ka darbinieks ir ticis informēts par atlaišanas faktiskajiem apstākļiem.⁸⁴ Darba devējs pārsūdzēja minēto VID lēmumu tiesā, taču tiesa VDI lēmumu atzina par pamatotu turpmāk minēto apstākļu dēļ.

Saskaņā ar DL 102.pantu uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Katrā gadījumā, kad tiek uzteikts darba līgums, darba devējam ir jāsniedz darbiniekam informācija par darba līguma uzteikuma faktiskajiem apstākļiem tādā apmērā, lai darba ņēmējs, pirmkārt, varētu saprast, par kādu darba tiesību normu un darba līgumā ietverto normu pārkāpumu vai darba ņēmēja neatbilstību darba līguma prasībām darba līgums tiek uzteikts, proti, formālā uzteikuma pusē.⁸⁵ No 2007.gada 10.jūlijā darba devēja izdotajā rīkojumā minētā darba līguma uzteikuma formulējuma, kas atreferē tikai likumā ietverto tiesību normu, atlaistais darbinieks nevar gūt skaidru priekšstatu par konkrētiem trūkumiem, kas viņam piemīt, tādējādi viņam nav arī iespējas pilnvērtīgi aizstāvēt savas tiesības, proti, pilnvērtīgi celt prasību tiesā par nepamatotu atlaišanu, jo šādā gadījumā viņam būtu vispārīgi jāpierāda, ka viņš ir derīgs attiecīgajam darbam un spējīgs izpildīt visus no darba līguma izrietošos pienākumus, lai gan tiesas ieskatā darba devējam būtu jānorāda, kādi tieši ir konstatētie darbinieka trūkumi tā, lai darbinieks varētu sniegt savus pretargumentus un attiecīgus pierādījumus.⁸⁶ Arī no DL 125.panta izriet tas, ka darba līguma uzteikumam ir jābūt tiesiski pamatotam, un pierādījumu nasta pamatā guļ uz darba devēja pleciem, tādējādi ir nepieciešama jau sākotnēja darba devēja argumentācija (faktisko apstākļu uzskaitījums), kāpēc ir tieši šāds un ne citāds uzteikums.⁸⁷ Nav

⁸³ 2009.gada 30.septembra Administratīvās rajona tiesas spriedums lietā Nr.A42521508 (A2256-09/12) http://c4.vds.deac.lv/files/AL/2009/09_2009/30_09_2009/AL_3009_raj_A-2256-09_12.pdf (apskatīts: 21.03.2010.)

⁸⁴ Turpat.

⁸⁵ Turpat.

⁸⁶ Turpat.

⁸⁷ Turpat.

pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no 101.panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas pie tam atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu. Tajā pašā laikā likums nenosaka, cik detalizētam jābūt šo apstākļu izklāstam.⁸⁸ Līdz ar to uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai būtu iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatotību. Tiesām nav tiesību vērtēt un ņemt vērā apstākļus, kas nav bijuši norādīti uzteikumā vai no tā neizriet, bet pirmo reizi tiek darīti zināmi jau pēc prasības celšanas. Tai pat laikā uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba devēja uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā, piemēram, dienesta izmeklēšanas atzinumā, ja uz to ir atsauce uzteikumā vai arī tiesa konstatē, ka darbinieks ir ar to rakstveidā iepazīstināts.⁸⁹ Tiesa secināja, ka VDI pareizi ir konstatējusi, ka darba devējs nav noformējis darbiniekam A.R. izsniegto darba līguma uzteikumu tādā formā, kā to netiec Darba likums, tādējādi ir pārkāpti darba tiesisko attiecību regulējušie normatīvie akti, par ko iestājas administratīvā atbildība saskaņā ar LAPK 41. panta pirmo daļu.⁹⁰ Turklāt, uzliekot sodu, iestāde ir samērojusi juridiskās personas zaudējumus un labumu, ko iegūst sabiedrība, secinot, ka šajā gadījumā juridiskās personas intereses tiek mazāk aizskartas nekā tiek gūts sabiedrības labums, proti, ar uzlikto sodu darba devējs tiek mudināts rūpēties par darbinieku aizsardzību un ievērot darbinieku tiesības.⁹¹

Tātad konkrētajā gadījumā darba devējs bija minējis uzteikumā bija nocitējis Darba likuma normu, bet vispār nebija minējis pamatojumu, ko tiesa atzina par pietiekamu apstākli, lai darba līguma uzteikumu atzītu par spēkā neesošu. Autoresprāt, ja darba devējs, uzteicot darba līgumu objektīvi izvērtētu darbinieka profesionālās spējas un norādītu šo izvērtējumu uzteikumā vai pievienotu tam dokumentu, kas apliecinātu, ka darbiniekam patiešām trūkst profesionālās spējas nolīgta darba veikšanai, tiktu izpildīts DL 102.panta mērķis, proti, dot darbiniekam un citām personām pārliecību par to, ka darba līguma uzteikuma pamatā ir objektīvi pamatoti apstākļi, un pats uzteikums līdz ar to ir tiesisks.

Uzteikumā ietvertais darba devēja apgalvojums pa to, ka darbiniekam trūkst profesionālās spējas, var būtiski skar darbinieka tiesiskās intereses, proti, nodarbinātību. Ņemot vērā minēto, šādam apgalvojumam ir jābūt balstītam uz kādiem objektīviem apstākļiem. Tātad darba devējam ir jāpamato, kādēļ konkrētā darbinieka spējas nav atbilstošas darba veikšanai. No darba devēja un darbinieka viedokļa profesionālo spēju izvērtēšanas kārtību un kritērijus būtu lietderīgāk noteikt ar

⁸⁸ 2009.gada 30.septembra Administratīvās rajona tiesas spriedums lietā Nr.A42521508 (A2256-09/12) http://c4.vds.deac.lv/files/AL/2009/09_2009/30_09_2009/AL_3009_raj_A-2256-09_12.pdf (apskatīts: 21.03.2010.)

⁸⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojumā „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” (2004) 2.3. punkts; <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/> (apskatīts: 21.03.2010.)

⁹⁰ 2009.gada 30.septembra Administratīvās rajona tiesas spriedums lietā Nr.A42521508 (A2256-09/12); http://c4.vds.deac.lv/files/AL/2009/09_2009/30_09_2009/AL_3009_raj_A-2256-09_12.pdf (apskatīts: 21.03.2010.)

⁹¹ Turpat.

Ministru kabineta noteikumiem. Tas nodrošinātu visu darbinieku, kam tiek uzteikts darba līgums, vienlīdzīgu izvērtēšanu un sniegtu priekšstatu par darba līguma uzteikuma tiesiskumu.

3.2.2.UZTEIKUMS DARBINIEKA VESELĪBAS STĀVOKĻA DĒĻ

Saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas 7.punktu darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums darbiniekam. Turklāt, ja darbinieks vēlas saņemt atlaišanas pabalstu, tad viņam jāsaņem darba devēja uzteikums par atbrīvošanu no darba veselības stāvokļa dēļ, nevis pašam jāraksta lūgums darba devējam atbrīvot viņu no darba veselības stāvokļa dēļ, jo šāda rīcība tiks uzskatīta par atbrīvošanu no darba pēc paša vēlēšanās un tādā gadījumā darba devējam nav pienākuma darbiniekam izmaksāt atlaišanas pabalstu.

Kā izriet no 10.03.2009. Ministru kabineta noteikumiem Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude",⁹² darba devējs var atbrīvot darbinieku uz arodslimību ārsta veselības pārbaudes kartē sniegtā atzinuma pamata. Minēto noteikumu 42.punkts paredz, ka arodslimību ārsts pēc tam, kad saņemti izmeklējumu un speciālistu apskates rezultāti un veikta personas izmeklēšana, sniedz atzinumu par personas veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam, aizpildot veselības pārbaudes kartes. Minēto noteikumu 44. un 46.punktā ir izsmeļoši uzskaitīti gadījumi, kad ārsts var atzīt, ka izmeklējamās personas veselības stāvoklis atbilst un kad neatbilst veicamajam darbam. Ja ārsts atzīst, ka darbinieka veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam, darba devējam ir pienākums nodrošināt veselības pārbaudes kartē minēto ārsta ieteikumu ievērošanu nodarbinātā veselības aizsardzībai darba vidē, tādus kā kolektīvie, individuālie aizsardzības līdzekļi un īpaši uz konkrēto personu vērsti veselības aizsardzības pasākumi, tai skaitā redzes korekcijas līdzekļu nepieciešamība darbam ar datoru. Saskaņā ar minēto noteikumu 46.punktu darbinieka veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam, ja: 1) atklāti veselībai kaitīgā darba vides faktora izraisīti nopietni veselības traucējumi vai arodslimība un turpmāka saskare ar šo veselībai kaitīgo darba vides faktoru saistīta ar veselības stāvokļa pasliktināšanos; 2) konstatēti veselības traucējumi, kurus konkrētais veselībai kaitīgais darba vides faktors var būtiski pasliktināt un ietekmēt jau esošas ar darbu nesaistītas slimības gaitu; 3) konstatētas medicīniskās kontraindikācijas, kuras pēc arodslimību ārsta izvērtējuma ir tādas, kas rada nelaiemes gadījumu risku nodarbinātajam vai apkārtējiem cilvēkiem, veicot darbu īpašos apstākļos; 4) citi noteikumu 46.punktā noteiktie gadījumi.

⁹² 10.03.2009. MK noteikumi Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" ("LV", 41 (4027), 13.03.2009.) [stājas spēkā 01.04.2009.]

No iepriekšminētā izriet, ja darbinieka veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam, un ja darba devējam nav iespēju darbinieku nodarbināt veselībai nekaitīgākā darbā vai darbinieks atsakās strādāt šādu darbu, aizliegts viņu nodarbināt veidā, kas kaitē viņa veselībai.⁹³ Darba devējs, protams, ir tiesīgs noteikt darbiniekam apmaksātu dīkstāvi saskaņā ar DL 74.panta otro daļu, ļaujot darbiniekam atrasties darbā vai mājās, neveicot savus darba pienākumus.⁹⁴

Dīkstāves ilgumu Darba likums konkrēti nenosaka, bet kā izriet no DL 57.panta pirmās daļas - dīkstāves gadījumā darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem viena gada laikā. Ņemot vērā DL 57.panta pirmo daļu, varētu secināt, ka arī pati dīkstāve, neveicot savus darba pienākumus vai citu neparedzētu darbu, ir pieļaujama tikai divu mēnešu garumā viena gada laikā. Vismaz VDI ir atzinusi, ka pieļaujama dīkstāves ilgums ir divi mēneši.

No DL 74.panta otrās daļas secināms, ka par dīkstāvi atzīstama situācija, kad darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības. Tātad darba devējs, nosakot dīkstāvi, uzņemas atbildību par tās izraisītajām sekām, jo par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, darbinieks atlīdzību nesaņem. Taču, ja dīkstāve radusies darbinieka veselības stāvokļa nepiemērotības veicamajam darbam dēļ un šī iemesla dēļ darba devējam nav un turpmāk nebūs iespējams darbinieku nodarbināt veselībai nekaitīgākā darbā, dīkstāves noteikšana darba devējam ir neizdevīgs risinājums.

Saskaņā ar DL 103.panta pirmās daļas 2.punktu darba devējam, uzteicot darbiniekam darba līgumu darbinieka veselības stāvokļa dēļ, jāievēro 10 dienu termiņš. No vienas puses šis 10 dienu termiņš ir nesamērīgi īss, salīdzinot ar parasto viena mēneša uzteikuma termiņu, un darbiniekam līdz ar to tiek saīsināts periods jauna veselībai mazāk kaitīga darba meklēšanai. Bet no otras puses, presumējot, ka nepastāv strīds par darbinieka veselības stāvokļa neatbilstību veicamajam darbam (ārsta atzinums ir objektīvs un paties) un darbiniekam līdz ar to nav jāgatavo prasības pieteikums tiesai par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, turklāt darbinieks nespēj vai viņam ir veselībai kaitīgi ilgāk uzturēties darba vietā un veikt nolīgto darbu (nepastāv pārejoša darbnespēja), 10 dienu termiņš varētu būt samērīgs.

Darba likumā nav noteikts, kad un kādā veidā darbiniekam jāpaziņo darba devējam par savu slimību, tādēļ, ja šī kārtība nav noteikta darba iekšējās kārtības noteikumos, darba ņēmējs rīkojas tiesiski arī tad, ja par savu saslimšanu darba devējam neziņo ne nedēļas, ne mēneša laikā.⁹⁵ Nereti ir

⁹³ Ločmele K. Darba devējs uzsaka darbu: kuru Darba likuma pantu piemērot? - 13.11.2009.; <http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&sub=697&id=200524> (apskatīts:12.12.2009.)

⁹⁴ Turpat.

⁹⁵ Staune G. Kā cīnīties ar ļaunprātīgiem darba kavētājiem; http://www.kvestnesis.lv/body_print.php?id=154386 (apskatīts:12.12.2009.)

satopami gadījumi, kad darbinieks saslims, bet par to nepaziņo darba devējam, ko darba devējs savukārt izmanto, lai atbrīvotu darbinieku no darba.⁹⁶ Kā piemēru tam var minēt, Augstākās tiesas Senātā skatītu lietu Nr.SKC-21⁹⁷. Lietas būtība šāda: darba devējs SIA atlaida darbinieci – manikīri – darba nespējas laikā, pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 1.punktu, jo pēc darba devēja domām darbiniece, neierodoties darbā un nepaziņojot par neierašanās iemesliem, bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpa darba līgumu un noteikto darba kārtību. Augstākās tiesas Senāts atstāja negrozītu apelācijas instances spriedumu, ar kuru tā apmierināja darbinieces prasību par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā.

Ņemot vērā minēto un tam līdzīgus gadījumus, Darba likumā būtu nepieciešami grozījumi, piemēram, Darba likumā varētu ietvert 147.¹pantu kas attiektos uz darbinieka prombūtni slimības dēļ un būtu izteikts šādā redakcijā: „Darbinieks paziņo par saslimšanu ne vēlāk kā nākamajā darba dienā pēc neierašanās darbā, ja darba līgumā vai darba kārtības noteikumos nav noteikta cita kārtība. Paziņošanas veidu un nepaziņošanas attaisnojumus regulē darba līgums vai darba kārtības noteikumi.”

3.2.3.UZTEIKUMS SAISTĪBĀ AR ILGSTOŠU DARBINIEKA DARBA NESPĒJU

Saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas 11.punktu darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība. Saskaņā ar 103.panta pirmās daļas 2.punktu darba devējam, uzteicot līgumu uz minētā pamata, ir jāievēro 10 dienu termiņš.

Minētais darba līguma uzteikuma pamats ir ietverts Darba likumā tikai ar 04.03.2010. likumu "Grozījumi Darba likumā"⁹⁸, kas stājās spēkā 2010.gada 25.martā. No darba devēja viedokļa minētie grozījumi ir vērtējami pozitīvi, jo tie palīdzēs darba devējam uzteikt darba līgumus darbiniekiem, kas negodprātīgi izmanto slimības lapu, lai izvairītos no darba pienākumu veikšanas - tātad palīdzēs cīnīties ar negodprātīgiem darba ņēmējiem. Tāpat minētie grozījumi radīs iespēju darba devējam uzteikt darbiniekiem darba līgumus sakarā ar uzņēmuma vai valsts pārvaldes iestādes reorganizāciju un tās rezultātā veikto darbinieku skaita samazināšanu un amata vietu likvidēšanu, jo

⁹⁶ Ločmele K. Darba devējs uzsaka darbu: kuru Darba likuma pantu piemērot? - 13.11.2009.; <http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&sub=697&id=200524> (apskatīts:12.12.2009.)

⁹⁷ 2007.gada 17.janvāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-21; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2007/cd170107_1.doc (apskatīts:02.02.2010.)

⁹⁸ 04.03.2010. likums "Grozījumi Darba likumā" ("LV", 47 (4239), 24.03.2010.) [stājās spēkā 25.03.2010.]

līdz šim darba devējs nevarēja atbrīvot darbiniekus, kas atradās ilgstošā pārejošas darba nespējas prombūtnē. Līdz minētajiem grozījumiem Darba likumā pārejoša darba nespēja bija absolūtais ierobežojums darba līguma uzteikumam pēc darba devēja iniciatīvas. Neskatoties uz grozījumiem, šobrīd praksē aktuālas ir situācijas, kad darbinieki, nevēloties palikt bez iztikas līdzekļiem, griežas pie ģimenes ārstiem ar lūgumiem izsniegt darba nespējas lapas.

Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtību regulē 03.04.2001. Ministru kabineta noteikumi Nr.152 „Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība”.⁹⁹ Saskaņā ar minēto noteikumu 3.punktu darbnespējas lapu izsniedz: 1) sakarā ar slimību (arī arodslimību) vai traumu (arī nelaimes gadījumu darbā), kas saistīta ar darbību zaudēšanu; 2) ja nepieciešams saņemt ārstniecisku vai profilaktisku medicīnisko palīdzību; 3) ja nepieciešama izolācija karantīnas laikā; 4) ja atveseļošanās laikā pēc slimības (traumas) saskaņā ar medicīnisku atzinumu darbību atjaunošanai nepieciešams ārstēties rehabilitācijas iestādē; 5) sakarā ar stacionārā veicamu protezēšanu vai ortozēšanu; 6) sakarā ar stacionārā veicamu izmeklēšanu, ja ir ārstējošā ārsta norīkojums; 7) personai, kas kopj slimu bērnu vecumā līdz 14 gadiem; 8) grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā. Saskaņā ar minēto noteikumu 10.punktu - darbnespējas lapu izsniedz ārstniecības iestādes ārsts vai ārsta palīgs pēc personas personīgas apskates un izmeklēšanas, pieņemto lēmumu pamatojot medicīniskajā dokumentācijā. Saskaņā ar noteikumu 17.¹punktu „Ja darbnespēja turpinās ilgāk par 26 nedēļām, ārstējošajam ārstam vai ārsta palīgam ir pienākums nosūtīt darbnespējīgo personu uz Veselības un darbību ekspertīzes ārstu komisiju. Komisija sniedz atzinumu par darbnespējas lapas pagarināšanu pārejošas darbnespējas periodā, kas turpinās ilgāk par 26 nedēļām, bet ne ilgāk par 52 nedēļām (skaitot no darbnespējas pirmās dienas), ja tas nepieciešams pilnvērtīgas ārstēšanas, tai skaitā rehabilitācijas nodrošināšanai, vai nosaka invaliditāti.” Tāpat noteikumu 21.¹punkts paredz: „ja darbnespēja ilgst 45 dienas un ārstējošais ārsts vai ārsta palīgs šajā periodā nav konsultējies ar citu ārstu, ārstējošajam ārstam vai ārsta palīgam ir pienākums nosūtīt darbnespējīgo personu pie cita ārsta, ņemot vērā personai diagnosticēto saslimšanu. Attiecīgais ārsts 30 dienu laikā izvērtē, vai darbnespēja ir jāturpina vai jāpārtrauc, un ārstējošais ārsts vai ārsta palīgs minētā ārsta lēmumu norāda darbnespējas lapā.”

Atsaucoties uz iepriekšminēto Ministru kabineta noteikumos noteikto darbnespējas lapu izsniegšanas kārtību, secināms, ka ārstniecības iestādes ārsts vai ārsta palīgs var pieņemt lēmumu par darbnespējas lapas izsniegšanu tikai pēc darbinieka personīgas apskates un izmeklēšanas, turklāt pieņemto lēmumu viņam ir pienākums pamatot medicīniskajā dokumentācijā. Tāpat šie noteikumi regulē darbības, kas veicamas ar darbiniekiem, kuru darbnespēja ilgst 45 dienas vai turpinās ilgāk

⁹⁹ 03.04.2001. MK noteikumi Nr.152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība" ("LV", 56 (2443), 06.04.2001.) [stājas spēkā 01.05.2001.]

par 26 nedēļām. Ievērojot minēto, secināms, ka Ministru kabineta noteikumi pietiekoši stingri regulē darba nespējas jautājumus, taču tie acīmredzot līdz šim nav radījuši darba devējos un likumdevējā pārlicību par darbinieku godprātību, atrodoties pārejošas darba nespējas stāvoklī, un tādēļ likumdevējs izdarījis grozījumus DL 101.panta pirmajā daļā.

Minētā uzteikuma sakarā rodas jautājums – kādēļ likumdevējs ir noteicis tieši sešu mēnešu darba nespējas termiņu kā priekšnoteikumu darba tiesisko attiecību uzteikšanai. No vienas puses seši mēneši ir diezgan ilgs laiks slimošanai. Bet no otras puses, nosakot šādu termiņu, pirmkārt, likumdevējam bija jākonsultējas un jāņem vērā attiecīgo speciālistu - ārstu - viedoklis, jo praksē ir iespējamās saslimšanas, kuru rezultātā darbiniekam nākas ārstēties vairāk par sešiem mēnešiem, piemēram, onkoloģisko un citu smaga veida saslimšanu gadījumos, kas gan ir ārstējamas, taču ārstēšanās var pārsniegt sešu mēnešu darba nespējas termiņu. Ir pat iespējami gadījumi, kad darbinieks fiziski ir spējīgs nākt uz darbu, taču no psiholoģiskā viedokļa pēc smagas slimības vai traumas to nespēj un tādēļ lūdz ārstu vēl uz zināmu laiku pagarināt slimības lapu, piemēram, lai varētu kādu laiku atjaunot darbības, ārstējoties rehabilitācijas iestādē. Taču likumdevējs šādu izņēmuma gadījumu nav paredzējis. Likumdevējs, kā vienīgos darba nespējas laikā neiekļaujamus apstākļus, minējis grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, un darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība. Ņemot vērā minēto, atliek vien gaidīt tiesu praksi minētā darba līguma uzteikuma sakarā.

3.3.UZTEIKUMS, KAS SAISTĪTS AR SAIMNIECISKU, ORGANIZATORISKU, TEHNOLOĢISKU VAI LĪDZĪGA RAKSTURA PASĀKUMU VEIKŠANU UZŅĒMUMĀ 3.3.1. UZTEIKUMS SAISTĪBĀ AR AGRĀKĀ DARBINIEKA ATJAUNOŠANU DARBĀ

Saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas 8.punktu darbadevējs var uzteikt darba līgumu darbiniekam, ja ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, un, ja nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā.

Nereti minēto uzteikuma pamatu darba devēji izmanto, uzteicot darba līgumu darbiniekam, kas aizvietojis citu bērna kopšanas atvaļinājumā vai slimības dēļ prombūtnē esošu darbinieku. Taču, ja šis uzteikuma pamats tiek interpretēts tādejādi, ka tiek aizvietots cits prombūtnē esošs darbinieks, rodas jautājums par to, kādēļ likumdevējs ir vēlējis atsevišķi izdalīt minēto uzteikuma pamatu, jo faktiski darbinieks tiek atbrīvots, pamatojoties uz to, ka viņš ir pieņemts darbā uz noteiktu laiku – cita darbinieka prombūtnes laiku. Šādi interpretējot DL 101.panta pirmās daļas 8.punktu rodas secinājums, ka DL 101.panta pirmās daļas normā ir nepieciešams nostiprināt tādu uzteikuma pamatu

kā uzteikums sakarā ar to, ka darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku (DL 44.p.). Taču tādā gadījumā būtu jārunā par darba līguma termiņa izbeigšanos, ko regulē DL 27.nodaļa, kas paredz citus darba tiesisko attiecību izbeigšanās pamatus, nevis darba devēja uzteikumu.

Saskaņā ar DL 113.panta pirmo daļu darba tiesiskās attiecības pēc līguma, kas noslēgts uz noteiktu laiku, izbeidzas ar dienu, kad izbeidzas darba līguma termiņš. Savukārt DL 113.panta otrā daļa nosaka, ka darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par gaidāmo darba tiesisko attiecību izbeigšanos ne vēlāk kā divas nedēļas iepriekš, ja darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku, nav noteikts beigu termiņš.

DL 101.panta pirmās daļas 8.punktā minēts „ir atjaunots darbā darbinieks” nevis ir „atgriezies darbā darbinieks”. Jēdziens „atjaunots” nozīmē to, ka darbā ar tiesas spriedumu ir atjaunots darbinieks, kuram darba līgums bija uzteikts. Tātad DL 101.panta pirmās daļas 8.punktā minētais darba līguma uzteikuma pamats attiecas tikai uz tādu uzteikumu, kad ar tiesas spriedumu ir atjaunots darbinieks, kuram darba līgums bija uzteikts, nevis uz uzteikumu, kad tiek atbrīvots darbinieks, kurš ir aizvietojis citu bērna kopšanas atvaļinājumā vai slimības dēļ prombūtnē esošu darbinieku. Ņemot vērā darba devēju iespējamo neorientēšanos darba tiesību juridiskajos terminos, un to, ka Darba likumam ir jābūt skaidram un saprotamam kā darba devējiem, tā darbiniekiem ar nejuridisko izglītību, šo darba līguma uzteikuma pamatu būtu nepieciešams precizēt, norādot, ka „ar tiesas spriedumu ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu”.

3.3.2.UZTEIKUMS SAISTĪBĀ AR DARBINIEKU SKAITA SAMAZINĀŠANU

DL 101.panta pirmās daļas 9.punkts kā darba devēja uzteikuma pamatu noteicis darbinieku skaita samazināšanu. DL 104.panta pirmajā daļā ir sniegta darbinieku skaita samazināšanas definīcija, no kuras izriet, ka darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Attiecībā uz minēto darba līguma uzteikuma pamatu Augstākās tiesas Senāts ir paudis, ka: „tiesām, izskatot strīdus par darba devēja uzteikumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, ir pienākums pirmām kārtām noskaidrot, vai uzņēmumā ir veikti kādi no iepriekšminētajiem pasākumiem un kāds ir bijis to raksturs un ietekme uz attiecīgā darbinieka nodarbinātības noteikumiem. Ja tiesa konstatē, ka uzņēmumā ir veikti šāda rakstura pasākumi un to rezultātā objektīvi nav iespējams saglabāt darbinieka iepriekšējos darba apstākļus vai nodarbinātības

noteikumus, tai jāatzīst, ka darba devēja uzteikums ir tiesiski pamatots.”¹⁰⁰ Un vienlaicīgi Augstākās tiesas Senāts ir noteicis, ka „tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt minēto pasākumu veikšanas nepieciešamību un lietderību, jo šo jautājumu izlemšana ietilpst tikai darba devēja kompetencē”.¹⁰¹

No minētā secināms, ka pēc tiesas Senāta uzskatiem tiesas kompetencē, pirmkārt, ir konstatēt, vai darba devēja uzņēmumā vispār ir veikti neatliekami saimnieciski, organizatoriski, tehnoloģiski vai līdzīga rakstura pasākumi un, otrkārt, vērtēt, vai to rezultātā objektīvi nav iespējams saglabāt darbinieka iepriekšējos darba apstākļus, bet, treškārt, tajā pat laikā tiesas kompetencē neietilpst vērtēt minēto pasākumu veikšanas nepieciešamību un lietderību.

Autoresprāt, šādi Augstākās tiesas secinājumi ir nekonsekventi, tādēļ tiem nevar piekrist. Autores viedoklis ir balstīts uz turpmāk minētajiem argumentiem.

Pirmkārt, lai darba līguma uzteikumu varētu atzīt par tiesiski pamatotu, tādai ir jābūt darbinieku skaita samazināšanai un tās pamatā darba devēja veiktajai uzņēmuma reorganizācijai jeb neatliekamajiem saimnieciskajiem, organizatoriskajiem, tehnoloģiskajiem vai līdzīga rakstura pasākumiem. Tātad, lai izvērtētu darba līguma uzteikumu tiesiskumu, vispirms ir jāizvērtē neatliekamo saimniecisko, organizatorisko, tehnoloģisko vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanas tiesiskumu. Savukārt, lai izvērtētu minēto pasākumu veikšanas tiesiskumu ir nepieciešams vērtēt, vai šie pasākumi vispār ir bijuši neatliekami nepieciešami un lietderīgi. Jo, lai tiesa varētu konstatēt, ka pasākumu rezultātā objektīvi nav iespējams saglabāt darbinieka iepriekšējos darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus, tiesai jāvērtē, kādi objektīvi apstākļi ir šo pasākumu veikšanas nepieciešamības pamatā.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 97.panta pirmo daļu „tiesa novērtē pierādījumus pēc savas iekšējās pārliecības, kas pamatota uz tiesas sēdē vispusīgi, pilnīgi un objektīvi pārbaudītiem pierādījumiem, vadoties no tiesiskās apziņas, kas balstīta uz loģikas likumiem, zinātnes atziņām un dzīvē gūtiem novērojumiem”. Autores ieskatā, minētais pēc analogijas ir attiecināms arī uz darba devēja veikto pasākumu tiesiskuma pārbaudi. Proti, lai katrā konkrētā gadījumā vispusīgi, pilnīgi un objektīvi pārbaudītu darba līgumu uzteikumu tiesiskumu, to nevar vērtēt atrauti no darba devēja veikto pasākumu tiesiskuma izvērtēšanas.

Otrkārt, DL 104.panta pirmā daļa nosaka, ka darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Tādejādi

¹⁰⁰ Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu” - Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa (2004); <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/> (apskatīts: 21.03.2010.)

¹⁰¹ 2008.gada 16.aprīļa Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SK-C-145; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2008/145.doc (apskatīts: 07.02.2010.)

konkrētajā gadījumā vispirms ir nepieciešams noskaidrot, kādēļ likumdevējs ir iekļāvis minētajā normā tādus jēdzienus, kā „pietiekami pamatots” un „neatliekami pasākumi”. Izmantojot gramatiskās interpretācijas metodi, secināms, ka jēdziena „pietiekami pamatots” vārda „pamatots” vārdiskā jēga ir „dibināts”, „ticams”, „motivēts”, „neapstrīdams”, „pārliecinošs”, „svarīgs”, „konsekvents”, „saprātīgs”, „pareizs”¹⁰², savukārt jēdziena „pietiekami” vārdiskā jēga varētu būt „minimāli nepieciešamais”¹⁰³. Jēdziena „neatliekami pasākumi” vārdisko jēgu varētu skaidrot kā „tūlītēji”, „bez kavēšanās”, „nekavējoties”, „steidzami”¹⁰⁴, „akūti”, „pašreizējā brīdī svarīgi”¹⁰⁵ pasākumi. No minēto jēdzienu vārdiskās jēgas ir iespējams spriest arī par šo jēdzienu iekļaušanas normā jēgu un mērķi. Autore ieskatā, minēto jēdzienu jēga, mērķis un to iekļaušana DL-104.panta pirmajā daļā norāda uz to, ka darba devējam ir jāmato, bet tiesai ir jāvērtē, vai uzteikums ir „pietiekami pamatots” un vai saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšana uzņēmumā ir „neatliekama”.

Treškārt, ņemot vērā darba devēja tiesības brīvi izvēlēties, kad un kādu iemeslu dēļ veikt uzņēmumā reorganizāciju, kas savukārt nereti būtiski skar nodarbināto personu intereses, darba devējam ir jāpamato reorganizācijas lietderība un nepieciešamība. Šāds noteikums, autoresprāt, būtu iekļaujams Darba likumā.

Tāpat, autoresprāt, darba devējam ir jāpamato, kādēļ reorganizācija bija nepieciešama, vai tā un tai sekojošie darbinieku darba līgumu uzteikumi ir piemērotākais, labākais un taisnīgākais variants, kā atrisināt nepieciešamību pēc izmaiņām uzņēmumā, vai šīs izmaiņas ir objektīvi un būtiski nepieciešamas uzņēmumam, vai nav iespējams veikt citus pasākumus, kas tik būtiski neskartu darbinieku tiesības uz nodarbinātību uzņēmumā, vai, atbrīvojot darbiniekus darba, devējs sasniegs savu lietderīgo mērķi - uzņēmuma līdzekļu optimizāciju, darba kvalitātes uzlabošanu un citus.

Praksē parasti notiek tā, ka darba devējs, piemēram, valsts pārvaldes iestāde, izdod rīkojumu, kurā nosaka, ka uzņēmumā tiek veikta reorganizācija un samazināts darbinieku skaits, lai optimizētu darba devēja organizatorisko struktūru un veidotu sabalansētu budžetu, kā arī racionāli un efektīvi izmantotu finanšu līdzekļus. Pirmajā brīdī, izlasot rīkojumā šādu teikumu, pamatojums šķiet ticams, objektīvs un nepieciešams, taču, ja nav zināmi konkrētāki reorganizācijas veikšanas apstākļi un pasākumi, nav iespējams noteikt un secināt, vai rīkojumā pasludinātais pamatojums tāds tiešām ir, vai arī tie ir tikai skaisti vārdi bez objektīva pamata. Šī brīža situācijas valstī dēļ nereti sastopami

¹⁰² <http://termini.lza.lv/term.php?term=pamatots&list=pamatots&lang=LV> (apskatīts: 21.03.2010.);

<http://www.letonika.lv/groups/default.aspx?q=pamatots&s=0&g=1&r=1107> (apskatīts: 21.03.2010.)

¹⁰³ <http://www.letonika.lv/groups/default.aspx?q=pietiekami&s=0&g=1&r=1107> (apskatīts: 21.03.2010.)

¹⁰⁴ <http://termini.lza.lv/term.php?term=neatliekams&list=neatliekams&lang=LV> (apskatīts: 21.03.2010.)

¹⁰⁵ <http://www.letonika.lv/groups/default.aspx?q=neatliekami&s=0&g=1&r=1107> (apskatīts: 21.03.2010.)

darba devēji, kas faktiski izmanto situāciju, lai atbrīvotos no nevēlamiem darbiniekiem un vēlāk to vietā pieņemtu darbā citus. Kā paudis profesors Dr.iur. Kaspars Balodis: darba līgumiskajās attiecībās nav pieļaujams, ka darba devējs vai darbinieks savas tiesības izmanto vai pienākumus pilda neattaisnojamā veidā vai neattaisnojamu mērķu sasniegšanai, rīkodamies pēc likuma vai tiesiska darījuma burta, taču pretēji to īstajiem mērķiem.¹⁰⁶ Tādejādi, ja tiesa formāli vērtē tikai to, vai reorganizācijas pasākumi vispār ir veikti, neiedziļinoties šo pasākumu veikšanas nepieciešamībā un pamatotībā, tad tiesa faktiski nenodrošina atbrīvotajiem darbiniekam Satversmes 92.pantā garantētas tiesības uz taisnīgu tiesu – vienu no būtiskākajiem darbinieka tiesību un tiesisko interešu aizsardzības mehānismiem.

Darba devēja - uzņēmuma vai iestādes - reorganizācija nereti izpaužas kā atsevišķu nodaļu vai struktūrvienību likvidācija un tai sekojošie darba līgumu uzteikumi darbiniekiem sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu. Darba likums neierobežo darba devēja tiesības uzteikt likvidētās nodaļas darbiniekiem darba līgumus pat tad, ja likvidēto nodaļu vietā tiek izveidotas jaunas nodaļas. Savukārt agrākais 1992.gada Igaunijas Darba likums¹⁰⁷ paredzēja šādu ierobežojumu, proti, likuma 97.pants noteica, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja tiek likvidēts uzņēmums, iestāde vai cita organizatoriska vienība vai tiek pasludināts darba devēja bankrots, tikai tādā gadījumā, ja darba devēja darbība izbeidzas pilnībā un ja uz tā pamata neveidojas jauns uzņēmums, iestāde vai cita organizatoriska vienība.¹⁰⁸ Autoresprāt, Darba likumā būtu nepieciešams iekļaut līdzīgu tiesību normu, jo šobrīd ir satopamas situācijas, kad darba devēji patvaļīgi likvidē, piemēram, iestādes vienu nodaļu un tās vietā izveido citu, kas veic faktiski tās pašas funkcijas tikai zem cita nodaļas nosaukuma, savukārt likvidētās nodaļas darbinieki tiek atbrīvoti no darba sakarā iestādes optimizāciju un darbinieku skaita samazināšanu, neizvērtējot viņu priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības jaunizveidotajā nodaļā.

Ceturtkārt, būtiska loma darbinieku tiesību nu tiesisko interešu aizsardzībā ir darbinieku pārstāvjiem. Tādēļ tiesai būtu jāņem vērā un jāvērtē, vai darba devējs, veicot reorganizāciju un samazinot darbinieku skaitu, vispār ir ņēmis vērā darbinieku un to pārstāvju tiesības, kas noteiktas darba koplīgumos un DL 11.panta pirmās daļas 2.punkta, otrās un trešās daļas noteikumos. Ja darba devējs paredz veikt būtiskas izmaiņas valsts pārvaldes iestādes organizatoriskajā struktūrā, kas līdz ar to būtiski skar darbinieku (arodbiedrības biedru) tiesības un tiesiskās intereses, proti, nodarbinātību, darbam devējam atbilstoši DL 11.panta pirmās daļas 2.punktam ir savlaicīgi,

¹⁰⁶ Balodis K. Labas ticības princips mūsdienu Latvijas civiltiesībās - Jurista Vārds, Nr.24 (257), 2002.gada 3.decembris

¹⁰⁷ Закон Эстонской Республики о трудовом договоре - принят в 1992 году; <http://evrokatalog.eu/node/5633> (apskatīts: 01.02.2010.)

¹⁰⁸ Turpat.

pienācīgā veidā un apjomā jākonsultējas ar arodbiedrību par paredzamajām izmaiņām departamenta struktūrā.

Saskaņā ar DL 11.panta pirmās daļas 2.punktu arodbiedrībai ir tiesības laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā. Ar informēšanu darba tiesību izpratnē saprot procesu, kurā darba devējs savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā nodod informāciju darbinieku pārstāvjiem, ļaujot tiem iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt. (DL 11.panta otrā daļa). Savukārt konsultēšanās ir viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju ar mērķi panākt vienošanos. Konsultēšanās veicama atbilstošā līmenī, savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai darbinieku pārstāvji varētu saņemt pamatotas atbildes (DL 11.panta trešā daļa). Saskaņā ar DL 11.panta pirmās daļas 6.punktu darbinieku pārstāvjiem ir tiesības uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti.

Šobrīd valstī novērojama situācija, ka darba devējs vispirms veic visaptverošas strukturālas izmaiņas un nolemj, kuri darbinieki tiks atbrīvoti, un tikai tad vēršas pie arodbiedrības, lai paziņotu par veikto reorganizāciju un saņemtu piekrišanu darbinieku – arodbiedrības biedru - atbrīvošanai no darba. Tā kā DL 110.pants imperatīvi nosaka, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu arodbiedrības biedram bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, tad darba devējs nevar to neievērot, jo tas ir pamats, lai tiesa atzītu darba līguma uzteikumu par spēkā neesošu. Taču darba koplīgumos un DL 11.panta pirmās daļas 2.punkta, otrās un trešās daļā noteikto darba devējs parasti ignorē.

Tātad Darba likumā ir regulētas darbinieku pārstāvju tiesības, taču nav paredzēts mehānisms, kā garantēt to ievērošanu praksē, jo gadījumos, kad darba līgums tiek uzteikts darba devēja reorganizācijas un darbinieku skaita samazināšanas rezultātā, arodbiedrības tiek informētas vienīgi par darbiniekiem (arodbiedrības biedriem), kuriem tiek uzteikti darba līgumi, vienlaicīgi lūdzot arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam. Nekādas konsultācijas būtisko izmaiņu plānošanas un organizēšanas posmā pretēji Darba likumā noteiktajam nenotiek. Par pamatu tam varētu būt apstākļi, ka likumā nav noteikts darba devēja pienākums konsultēties un informēt darbinieku pārstāvjus, bet gan tikai darbinieku pārstāvju tiesības to darīt. Tādēļ nereti izveidojas situācija, kad darba devējs nav informējis darbinieku pārstāvjus, bet tiesa sprieduma motīvu daļā norāda, ka darbinieku pārstāvji paši nav izmantojuši sev likumā noteiktās tiesības, neņemot vērā to, ka darba devējs šiem pārstāvjiem nav devis iespēju šīs tiesības izmantot. Proti, darba devējs ir tikai formāli, izpildot likumā noteikto, paziņojis par to, ka, pamatojoties uz darba devēja lēmumu, ir

veikta reorganizācija, kā rezultātā ir samazināts darbinieku skaits, likvidētas amata vietas, un, ņemot vērā minēto, lūdzis arodbiedrības piekrišanu uzteikumiem atbrīvojamiem darbiniekiem. Darba devējs šādos gadījumos parasti pat nesaprot, kādēļ arodbiedrība atsaucas uz savlaicīgu, pienācīgā veikt informēšanu, konsultēšanos un uzskata, ka arodbiedrības vienkārši novilcina laiku, nedodot piekrišanu darba līgumu uzteikumiem.

Attiecībā uz darba devēja pienākumu konsultēties ar darbinieku pārstāvjiem Lietuvas Darba kodekss paredz: ja darbinieki tiek atbrīvoti ekonomisku vai tehnoloģisku apstākļu dēļ, vai darba vietas pārstrukturēšanās dēļ, darba devējam pirms darba līgumu uzteikumiem ir pienākums konsultēties ar darbinieku pārstāvjiem, lai novērstu vai mazinātu paredzamo izmaiņu negatīvās sekas. Konsultāciju procesā panāktajam rezultātam jābūt fiksētam protokolā un apliecinātam ar darba devēja un darbinieku pārstāvju parakstiem (130. panta 4 daļa).¹⁰⁹ Savukārt Igaunijas Darba likums iekļauj noteikumu par to, ka darba devējam obligāts pienākums uzklaut darbinieku pārstāvju, bet viņu prombūtnes laikā darbinieku, viedokļus un sniegt pamatotas atbildes, kādēļ prasītāju pārstāvju vai darbinieku priekšlikumi netiek ņemti vērā (113.panta otrā daļa).¹¹⁰ Minētā norma gan ir attiecināta tieši uz uzņēmuma pārejas gadījumu, taču, autoresprāt, līdzīga noteikuma iekļaušana Darba likumā attiecībā uz informēšanas un konsultēšanās procesu uzņēmuma reorganizācijas gadījumā varētu nodrošināt darbinieku tiesību pilnvērtīgāku aizsardzību.

Darbinieku pārstāvju tiesības regulē arī vairākas Latvijai saistošas starptautiskās konvencijas, piemēram, 1971.gada Darbinieku pārstāvju konvencija (C135)¹¹¹ un 1982.gada Darba attiecību izbeigšanas konvencija (C158).¹¹² No 1971.gada Darbinieku pārstāvju konvencijas 2.panta 1.teikuma secināms, ka konvencijas dalībvalstīm ir pienākums nodrošināt, ka darbinieku pārstāvjiem darba devēja uzņēmumā tiek nodrošināti tādi apstākļi, lai viņi varētu īstenot savas funkcijas ātri un efektīvi. Savukārt 1982.gada Darba attiecību izbeigšanas konvencijas (C158) 13.pants nosaka, ka darba devējam ir pienākums konsultēties ar darbinieku pārstāvjiem jau tajā laika posmā, kad darba devējs plāno darba attiecību izbeigšanu ekonomisku, tehnoloģisku, strukturālu vai līdzīgu iemeslu dēļ. Minētā konvencijas panta izpratnē konsultēšanās iever darba devēja pienākumu: 1) laikus sniegt attiecīgajiem darba ņēmēju pārstāvjiem atbilstošu informāciju, tostarp informāciju par iemesliem, kādēļ tiek plānota darba attiecību izbeigšana, darba ņēmēju skaitu un kategorijām, kurus tā varētu skart, un termiņu, kurā paredzēts izbeigt darba attiecības; 2) pēc iespējas drīzāk nodrošināt iespēju

¹⁰⁹ Labour Code of the Republic of Lithuania – Approved by Law No. IX-926 of 4 June 2002; http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770 (apskatīts: 01.04.2010.)

¹¹⁰ Эстонская Республика Закон о трудовом договоре - <http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=48458/T&%2365533;&%2365533;lepingu+seadus.pdf>

¹¹¹ http://www.ttc.lv/export/sites/default/docs/STA/Tulkojumi_no_anglju_val/Konvencijas/C135_Workersx_Representatives_Conventionx_1971.doc (apskatīts:21.03.2001.)

¹¹² Turpat.

konsultēties par pasākumiem, kas veicami, lai novērstu darba attiecību izbeigšanu vai mazinātu to darba ņēmēju skaitu, ar kuriem tiks izbeigtas darba attiecības, un pasākumiem, ko var veikt, lai mazinātu katra iesaistītā darba ņēmēja darba attiecību izbeigšanas nelabvēlīgās sekas, piemēram, atrodot citu darba vietu.

Attiecībā uz konsultācijām ar darbinieku pārstāvjiem darbinieku skaita samazināšanas kolektīvās atlaišanas gadījumā 1994.gada 8.jūnija Eiropas Kopienų Tiesas Lietā nr.C-383/92 sprieduma 34.punktā ir atzīts, ka 1975.gada 17.februāra Direktīvas 75/129/EEK¹¹³ 2.panta 1. un 2.punkts nosaka darba devējam pienākumu konsultēties ar arodbiedrību pārstāvjiem par ierosināto atlaišanu, izskatīt šo pārstāvju izteiktos iebildumus un, ja viņš tos noraida, pamatot savu viedokli.¹¹⁴ Turpretim saskaņā ar minētās Direktīvas 2.panta 1.punktu darba devējam ir jākonsultējas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos un saskaņā ar Direktīvas 2.panta 2.punktu - šādām konsultācijām ir jāaptver vismaz veidi un līdzekļi, lai izvairītos no darbinieku atlaišanas vai samazinātu ietekmēto darba ņēmēju skaitu un mazinātu atlaišanas sekas¹¹⁵.

Minētā sakarā jāpiekrīt jurista A.Burkevica viedoklim, ka „Darba devējam obligāti nav jāpiekrīt darbinieku pārstāvju priekšlikumiem, bet vismaz ir jāsniedz viņiem argumentētas atbildes, kāpēc šie priekšlikumi nav pieņemami. Tātad vienoties ar arodbiedrību vai darbinieku pārstāvjiem nav obligāti, bet noteikti ir jāmeklē visas iespējas, lai šādu vienošanos tomēr panāktu”¹¹⁶

Piektkārt, uzsākot uzņēmumā reorganizācijas posma īstenošanu, darba devējam ir pienākums veikt visu to darbinieku, kuri veic līdzīgu darbu, ja paredzēts atlaist kādu no šiem darbiniekiem, izvērtēšanu¹¹⁷, noskaidrojot darbinieku priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības. Darbinieku priekšrocības izvērtēšanas pienākumu nosaka DL 108.pants, bet attiecībā uz 2009.gadā valsts pārvaldes iestādēs strādājošajiem un atlaistajiem darbiniekiem speciālais likums - 12.12.2008. likuma "Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā" 10.pants. Ar 2010.gada 1.janvāri uz valsts pārvaldes iestādēs strādājošajiem attiecas 01.12.2009. likuma "Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums"¹¹⁸ Pārejas noteikumu 8.punkta 6.apakšpunkts.

01.12.2009. likuma „Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums” Pārejas noteikumu 8.punkta 6.apakšpunkts nosaka noteiktu procesuālo kārtību darba līguma

¹¹³ 1975.gada 17.februāra Direktīva 75/129/EEK par to dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, kas attiecas uz kolektīvo atlaišanu; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0059:LV:HTML> (apskatīts:21.03.2001.)

¹¹⁴ 1994. gada 8.jūnija Eiropas Kopienų Tiesas spriedums lietā C-383/92 - *Eiropas Kopienų Komisija pret Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti* (Kolektīvā atlaišana); cvista.taiech.be/Fulcrum/CCVista/LV/61992J0383-LV.doc (apskatīts:21.03.2001.)

¹¹⁵ Turpat.

¹¹⁶ Renbuša D. Par visu var un vajag vienoties (II) - 21.aprīlis (2009); <http://www.lv.lv/?menu=doc&id=190761> (apskatīts: 04.10.2009.)

¹¹⁷ Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu” - Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa (2004); <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/> (apskatīts: 21.03.2010.)

¹¹⁸ 01.12.2009. likums "Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums" ("LV", 199 (4185), 18.12.2009.) [stājas spēkā 01.01.2010.]

uzteikšanai sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, proti, pienākumu darba devējam objektīvi izvērtēt darbinieku priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Šī kārtība noteikta, lai nodrošinātu darbinieka tiesību un tiesisko interešu aizsardzību darbinieku skaita samazināšanas procesā. Tātad minētā likuma Pārejas noteikumu 8.punkta 6.apakšpunkts nosaka, ka amatpersonu (darbinieku) skaita samazināšanas gadījumā vai amata likvidēšanas gadījumā priekšrocības saglabāt amatu vai palikt darbā ir tām amatpersonām (darbiniekiem), kurām ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija. Un tikai tad, ja amatpersonu (darbinieku) darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības saglabāt amatu vai palikt darbā ir tām amatpersonām (darbiniekiem), kurām nav cita pastāvīga ienākuma avota. Savukārt, ja amatpersonām (darbiniekiem) nav cita pastāvīga ienākuma avota, priekšrocības saglabāt amatu vai palikt darbā nosaka saskaņā ar Darba likumu. Svarīgi ir ņemt vērā, ka par pastāvīgu ienākuma avotu minētā likuma izpratnē tiek uzskatīta: a) darba vai amata pienākumu pildīšana pie cita darba devēja, ja tā noteiktā mēnešalga (mēneša amatalga, darba alga) ir vienāda ar minimālo mēneša darba algu vai lielāka un rīkojumā vai līgumā noteiktais darba vai amata pienākumu pildīšanas termiņš ir ilgāks par trim mēnešiem, b) vecuma pensija vai izdienas pensija, ja personai saskaņā ar likumu ir tiesības uz šādu pensiju, neatkarīgi no tā, vai pensija tiek saņemta.

Darba devējs nav tiesīgs liegt darbiniekam likumā noteikto aizsardzību darba tiesību jomā un, proti, neveikt visu to darbinieku izvērtēšanu, kuri veic līdzīgu darbu, ja paredzēts atlaist kādu no šiem darbiniekiem. Ņemot vērā to, ka darbinieks salīdzinājumā ar darba devēju ir sociāli vājākā puse darba tiesiskajās attiecībās, tad likumdevējs, lai panāktu zināmu līdzsvaru un nodrošinātu taisnīgumu, Darba likumā un speciālajos likumos, kā Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā, ir noteicis obligātās prasības, no kurām darba devējs nedrīkst atkāpties nekādos apstākļos.¹¹⁹ Savukārt tiesai ir pienākums vērtēt, vai darba devējs šīs obligātās normatīvo aktu prasības ir ievērojis, nevis tikai darba līguma uzteikumā formāli norādījis, ka darbinieks, piemēram, ir sasniedzis pensijas vecumu un tādēļ vairs nav piemērots veicamajam darbam.

Visbeidzot, nedz Darba likumā, nedz ar Ministru kabineta noteikumiem nav noteikts, kādā veidā darba devējam ir jāveic darbinieku novērtēšana, proti, nav vienotas izvērtēšanas sistēmas. Augstākās tiesas Senāts ir paudis, ka, darba devējam vērtējot darbinieku priekšrocības turpināt darbu, pieļaujams jebkurš izvērtēšanas paņēmiens un forma.¹²⁰ Darba devējs izvērtēšanas jautājumu

¹¹⁹ Renbuša D. Ja uzņēmumā jāsamazina darbinieku skaits vai viņu alga- 12.marts (2009); <http://www.lv.lv/?menu=doc&id=188955> (apskatīts: 04.10.2009.)

¹²⁰ 2009.gada 25.februāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SK.C-62; <http://www.rln.lv/en/pdf/newsletters-lv/2009-Tiesu-prakses-jaunumi.pdf> (apskatīts: 01.03.2010.)

var nodot izvērtēšanai arī arodorganizācijai.¹²¹ Taču tā kā normatīvajos aktos ir noteikti vien atsevišķi vērtēšanas kritēriji, kā darbinieka darba rezultāti, kvalifikācija, patstāvīgu ienākumu esamība un DL 108.panta otrajā daļā minētie izvērtēšanas kritēriji, tad darba devēji šo vērtēšanu, kas būtiski skar darbinieku nodarbinātību, veic formāli, nevērtējot darbinieku vispār vai paziņojot arodbiedrībai, ka ir novērtējuši darbiniekus atbilstoši likuma prasībām un ir atzinuši viņus par neatbilstošiem. Neko konkrētāk darba devējs nepaskaidro un nereti pat nevar pamatot veiktā novērtējuma esamību ar rakstveida dokumentu. Ņemot vērā minēto, autoresprāt, būtu nepieciešams izstrādāt un Ministru kabineta noteikumos noteikt vienotu darbinieku izvērtēšanas formu, piemēram, izvērtēšanas veidlapu. Kā vērtējuma kritērijus varētu noteikt ne tikai iepriekš minētos, bet arī tādus kritērijus, kā izvirzītajam amatam atbilstoša izglītība, darba pieredze, darba pieredze darba devēja uzņēmumā vai līdzīgā vai līdzvērtīgā amatā pie cita darba devēja, amatam atbilstošās valodu zināšanas, papildu izglītība ar amatu saistītajā jomā, kas tiks uzskatīta par priekšrocību. Izvērtējuma beigās darba devējam būtu jānorāda, ka: „ Atbilstoši DL 29.p., izvērtējot darbinieku X, darba devējs Y nav attiecies pret viņu atšķirīgi atkarībā no darbinieka dzimuma, rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem, kam nav objektīva pamatojuma.” Šāda vienota izvērtējuma ieviešana mazinātu negodprātīgo darba devēju patvaļu, uzsakot līgumu darbiniekam un arodbiedrībai, vienkārši paziņojot, ka darbinieks ir izvērtēts atbilstoši likumam, bet nesniedzot nekādu konkrētāku pamatojumu. Tāpat šāds izvērtējums pārliecinātu darbinieku par viņa atļaušanas tiesiskumu un atvieglotu tiesu darbu nosakot, vai darba līguma uzteikums ir bijis tiesisks.

Atsaucoties uz visu iepriekš minēto, autoresprāt, secināms, ka, lai darbiniekiem nodrošinātu Satversmes 92.pantā garantētās tiesības uz taisnīgu tiesu, tiesai būtu vispusīgi, objektīvi un pilnīgi jāvērtē gan darba devēja uzņēmuma reorganizācijas tiesiskums, tajā skaitā tā nepieciešamība un lietderība, gan tās rezultātā īstenotās darbinieku skaita samazināšanas tiesiskums un uz tās pamata realizētais darba līgumu uzteikumu tiesiskums.

3.3.3.UZTEIKUMS SAKARĀ AR DARBA DEVĒJA LIKVIDĒŠANU

DL 101.panta pirmās daļas 10.punkts nosaka, ka darba līgums tiek uzteikts gadījumā, kad tiek likvidēts darba devējs - juridiskā persona vai personālsabiedrība. Saskaņā ar DL 103.panta pirmās daļas 3.punktu, ja darba līgums tiek uzteikts pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 10.punktu, uzteikuma termiņš ir viens mēnesis.

¹²¹ <http://www.rln.lv/en/pdf/newsletters-lv/2009-Tiesu-prakses-jaunumi.pdf> (apskatīts: 01.03.2010.)

Autores ieskatā, DL 101.pantu būtu nepieciešams papildināt ar jaunu daļu, kas noteiktu, ka DL 101.panta pirmās daļas 10.punkts ir attiecināms arī uz valsts pārvaldes iestādes struktūrvienības vai nodaļas likvidāciju. Minēto var paskaidrot ar apstākli, ka šobrīd valsts pārvaldes iestāžu optimizācijas nolūkos tiek likvidētas atsevišķas pastarpinātās pārvaldes iestādes vai arī atsevišķas šo iestāžu struktūrvienības vai nodaļas, kā rezultātā tiek uzteikti darba līgumi likvidēto struktūrvienības vai nodaļu darbiniekiem, kā pamatojumu tam minot DL 101.panta pirmās daļas 10.punktu, kas nav pamatoti, jo likvidēta netiek pati valsts pārvaldes iestāde kā juridiska persona, bet gan tikai šīs iestādes struktūrvienība bez patstāvīgas juridiska personas tiesībām. Autoresprāt, šobrīd šādos gadījumos, kad netiek likvidēta pati valsts pārvaldes iestāde kā juridiska persona, bet gan tikai tās struktūrvienība, vienīgais iespējamais tiesiskais uzteikuma pamats varētu būt DL 101.panta pirmās daļas 9.punktā minētā darbinieku skaita samazināšana. Taču, uzsakot darba līgumus, pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 9.punktu, darba devējam ir obligāts pienākums vērtēt darbinieku priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši 01.12.2009. likuma "Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums"¹²² Pārejas noteikumu 8.punkta 6.apakšpunktam attiecībā uz valsts pārvaldes iestādēs strādājošajiem, bet citos gadījumos atbilstoši DL 108.pantam.

Kā piemēru valsts pārvaldes iestādes atsevišķu iestādes struktūrvienību likvidācijai var minēt Rīgas priekšpilsētu un rajonu izpilddirekciju likvidācijas lietu, kurā tika likvidētas trīs no sešām Rīgas priekšpilsētu un rajonu izpilddirekcijām.

Lietas apstākļi šādi: 2009.gada 26.augustā Rīgas dome pieņēma lēmumu Nr.200 „Par atsevišķu Rīgas priekšpilsētu un rajonu izpilddirekciju likvidāciju”(turpmāk-Lēmums), ar kuru nolēma likvidēt trīs no sešām Rīgas priekšpilsētu un rajonu izpilddirekcijām. Saskaņā ar Lēmuma 1., 3., 4.punktu tika nolemts likvidēt:1) Rīgas Centra rajona izpilddirekciju, tās funkcijas un uzdevumus nododot Rīgas Latgales priekšpilsētas izpilddirekcijai, 2) Rīgas Kurzemes rajona izpilddirekciju, tās funkcijas un uzdevumus nododot Rīgas Zemgales priekšpilsētas izpilddirekcijai, 3) Rīgas Vidzemes rajona izpilddirekciju, tās funkcijas un uzdevumus nododot Rīgas Ziemeļu rajona izpilddirekcijai.

Šī darba autores un arodbiedrības, kur autore gāja praksē, ieskatā, iepriekšminētā likvidācija nav atzīstama par tiesisku, pamatojoties uz turpmāk minētajiem argumentiem

Pirmkārt, darba devējs Rīgas pilsētas pašvaldība, plānojot un lemjot par izpilddirekciju likvidāciju, kā arī šī lēmuma īstenošanas gaitā, netika informējis darbinieku pārstāvjus un veicis konsultācijas atbilstoši DL 11.panta pirmās daļas 2.punktam, otrajai un trešajai daļai, lai gan minētā

¹²² 01.12.2009. likums "Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums" ("LV", 199 (4185), 18.12.2009.) [stājas spēkā 01.01.2010.]

likvidācija būtiski skāra darbinieku (tajā skaitā - arodbiedrības biedru) tiesības, proti, nodarbinātību. Otrkārt, Lēmuma 5.1.punkts paredzēja likvidējamo izpilddirekciju darbiniekiem uzteikt darba līgumus atbilstoši DL 101.panta pirmās daļas 10.punktam sakarā ar iestādes likvidēšanu. Savukārt Lēmuma 6.2.punkts paredzēja likvidējamo izpilddirekciju izpilddirektoriem uzteikt darba līgumus saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas 9.punktu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu. Tādējādi izpilddirekciju darbiniekiem un izpilddirektoriem darba līgumi tika izbeigti uz dažādiem pamatiem, kaut gan pamats bija viens izpilddirekciju likvidācija. Salīdzinot šos divus uzteikuma pamatus, secināms, ka ar darbinieku skaita samazināšanu saprot darba līguma uzteikumu tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā (DL 104.panta pirmā daļa), savukārt, ar darba devēja likvidāciju saprot tādas darbības, kuru rezultātā darba devējs beidz pastāvēt. No minētā secināms, ka darbinieku skaita samazināšana un darba devēja likvidācija kā darba līgumu uzteikuma pamati ir piemērojami atšķirīgās situācijās, tie nav piemērojami vienlaicīgi. Turklāt jāņem vērā, ka šajā gadījumā netika likvidēts pats darba devējs – Rīgas pilsētas pašvaldība -, bet gan tikai tā organizatoriskas vienības jeb struktūrvienības, proti, izpilddirekcijas, kam nav patstāvīgu juridisku personu statusa. Treškārt, likvidējamo izpilddirekciju funkcijas un uzdevumi tika nodoti tām izpilddirekcijām, kuras netika likvidētas un pēdējam tika doti jauni nosaukumi. Tātad tās izpilddirekcijas, kurām tika nodotas likvidējamo izpilddirekciju funkcijas un uzdevumi bija likvidējamo izpilddirekciju tiesību un pienākumu pārņēmēji (pārvaldes funkciju pārņēmēji), no kā secināms, ka faktiski notika izpilddirekciju un to pārvaldes funkciju apvienošana un izpilddirekciju nosaukumu maiņa. Ņemot vērā minēto, var secināt, ka izpilddirekcijas faktiski netika likvidētas, bet to funkcijas un uzdevumi tika nodoti citām izpilddirekcijām - faktiski tika veikta Rīgas pilsētas pašvaldības izpilddirekciju reorganizācija zem nosaukuma “likvidācija”. Saskaņā ar DL 117.panta otrā daļu - valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei nav uzskatāma par uzņēmuma pāreju un pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam, tādēļ konkrētajā gadījumā darba līguma uzteikumi atbilstoši DL 101.panta pirmās daļas 10.punktam sakarā ar iestādes likvidēšanu nebija pamatoti. Vienlaikus Lēmuma pieņemšanas gaitā tika pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, jo visas Rīgas izpilddirekcijas bija vienādā statusā, neviena no tām nebija augstāka iestāde attiecībā pret citām izpilddirekcijām, tādējādi tās atradās salīdzināmā situācijā. Atšķirīga attieksme izpaudās pret likvidējamo izpilddirekciju darbiniekiem, kuriem tika uzteikti darba līgumi, attiecībā pret pārdēvējamo izpilddirekciju darbiniekiem, kuriem darba līgumi netika uzteikti. Nav saprotams, pēc kādiem

kritērijiem Rīgas dome nolēma, kuras izpilddirekcijas likvidēt un ar kuru izpilddirekciju darbiniekiem uzteikt darba līgumus un ar kuru izpilddirekciju darbiniekiem turpināt darba attiecības. Saskaņā ar vienlīdzības principu (DL 7.pants) un taisnīguma principu, kas ir visu principu pamatprincips, visiem līdzšinējiem Rīgas izpilddirekciju darbiniekiem bija vienlīdzīgas tiesības turpināt darba attiecības pārdēvētajās izpilddirekcijās, tādēļ darba devējam bija jānodrošina Darba likumā noteiktā darbinieku izvērtēšanas procedūra.

Minētajā lietā atsevišķi likvidēto izpilddirekciju darbinieki vērsās tiesā, lūdzot tiesu atzīt darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu, atjaunot darbā un piedzīt darba samaksu par darba piespiedu kavējuma laiku. Tā piemēram, 2010.gada 15.februārī Rīgas pilsētas Centra rajona tiesā tika skatīta lieta Nr.C27237309/5 (C-877/10),¹²³ kurā kā prasītājs uzstājās likvidētās Rīgas Kurzemes rajona izpilddirekcijas darbinieks Z.S., kuram darba devējs bija uzteicis darba līgumu, pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 10.punktu sakarā ar iestādes likvidēšanu un tās funkciju nodošanu Rīgas Zemgales priekšpilsētas izpilddirekcijai.

Kā prasītājs Z.S. pamatoti norādīja - Rīgas dome 2009.gada 29.septembra lēmumā Nr.296 „Par grozījumu Rīgas domes 26.08.2009. lēmumā Nr.200 „Par atsevišķu Rīgas priekšpilsētu un rajonu izpilddirekciju likvidāciju” bija noteikusi, ka likvidējamo izpilddirekciju saistību, prasību, finanšu līdzekļu, krājumu un ilgtermiņu ieguldījumu, kā arī materiālo un nemateriālo vērtību pārņēmešas ir attiecīgās izpilddirekcijas, kurām tiek nodotas funkcijas un uzdevumi. Bet tajā pat laikā nav skaidrs kādēļ saistības, kas izriet no noslēgtajiem darba līgumiem pēkšņi var kļūt Rīgas pilsētas pašvaldībai par nesaistošām un par to izpildi attiecīgās izpilddirekcijas, kurām tiek nodotas funkcijas un uzdevumi, vairs nav atbildīgas. Pēc prasītāja uzskatiem, šāda saistību dalīšana (vienas saistības tiek pārņemtas, bet citas netiek) bija nepieļaujama un prettiesiska. Tiesa minēto prasītāja argumentu atzina par pamatotu, bet kā galveno argumentu Z.S. prasības apmierināšanai minēja to, ka: „Likvidējot Rīgas pašvaldības iestādi Rīgas pilsētas rajona izpilddirekciju, darba devējs, juridiska persona, netiek likvidēta.”¹²⁴ Un "Darba tiesiskās attiecības, kas tiek dibinātas uz darba līguma pamata, ir privāttiesību joma, uz ko neattiecas valsts pārvaldes institucionālā sistēma un darbības pamatnoteikumi, kā arī Darba likums nepiešķir tiesības darba devējam uzteikt darba līgumu, ja organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus tiek likvidēta.”¹²⁵ Tātad tiesa minētajā lietā secināja, ka Rīgas Kurzemes rajona izpilddirekcija nav juridiska persona, tāpat tā nav arī personālsabiedrība, līdz ar to darba tiesisko attiecību izbeigšana, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 10.punktu, konkrētajā gadījumā bija nepamatota.

¹²³ 2010.gada 15.februāra Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas spriedums lietā Nr.C27237309/5 (C-877/10) - nav publicēts

¹²⁴ Turpat.

¹²⁵ Turpat.

No iepriekšminētā tiesu prakses piemēra redzams, ka konkrētajā gadījumā tika likvidēta nevis Rīgas pilsētas pašvaldība kā darba devējs, bet atsevišķa tās iestāde – izpilddirekcija, kurai nav patstāvīgas juridiskas personas statusa. Lai mazinātu šādu nekorektu darbinieku atbrīvošanu, autore ieskatā, DL 101.panta pirmās daļas 10.punktu būtu nepieciešams papildināt ar norādi uz iestādes struktūrvienības vai nodaļas likvidāciju. Arī pašu DL 101.pantu būtu nepieciešams papildināt ar jaunu daļu, kas noteiktu, ka minētais pants ir attiecināms arī uz valsts pārvaldes iestādes struktūrvienības vai nodaļas likvidāciju. Tajā pat laikā nosakot, ka iestādes struktūrvienības, nodaļas likvidācijas gadījumā darba devējam ir pienākums vērtēt darbinieku priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši 01.12.2009. likuma "Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums"¹²⁶ Pārejas noteikumu 8.punkta 6.apakšpunktam attiecībā uz valsts pārvaldes iestādēs strādājošajiem, bet citos gadījumos atbilstoši DL 108.pantam.

3.4.UZTEIKUMS SAISTĪBĀ AR TAJĀ PIEDĀVĀTAJIEM GROZĪJUMIEM

Saskaņā ar DL 98.pantu - darba devējam ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas noteikumiem ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekrītīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Tātad DL 98.pantā minētie grozījumi ir darba devēja iniciatīva. Savukārt DL 99.pants reglamentē gadījumus, kad darba devējam ir ar likumu uzlikts pienākums grozīt darba līguma noteikumus.

DL 97.pants nosaka, ka darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Arī juridiskajā literatūrā bieži tiek rakstīts par abpusēju, labprātīgu vienošanos par darba līguma grozījumiem,¹²⁷ un arī par to, ka darba devējam, nolemjot veikt izmaiņas darba līgumā, darbinieks ar tām ir jāiepazīstina laikus un jādod viņam iespējas izteikties par darba līguma saturu.¹²⁸ Ja grozījumi tiek veikti attiecībā uz darba algas izmaiņām, piemēram, algas samazināšanu, literatūrā ir pausts: „kamēr nav panākta vienošanās par darba līguma grozījumiem, kurā var paredzēt mazāku atalgojumu, jāmaksā iepriekšējā alga”.¹²⁹ Taču DL 98.panta gadījumā nenotiek vienošanās tās parastajā jeb tradicionālajā izpratnē. Šajā gadījumā ir jāņem vērā tas, ka DL 98.pants paredz

¹²⁶ 01.12.2009. likums "Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums" ("LV", 199 (4185), 18.12.2009.) [stājas spēkā 01.01.2010.]

¹²⁷ Ločmele K. Darba uzteikums saistībā ar piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā - 21.10.2009., http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&sub=pp_skaidrojumi&id=199377 (apskatīts: 12.12.2009.)

¹²⁸ Kupče M. Izmaiņas darba līgumā – tikai rakstiski! - Komersanta Vēstnesis, Nr.47 (154), 2008.gada 19.novembris

¹²⁹ Ločmele K. Situācijas un to risinājumi darbavietā - 11.marts (2009); <http://lv.lv/?menu=doc&id=188875> (apskatīts: 01.12.2009.)

uzteikuma pamatu, ja darbinieks grozījumiem nepiekrītis, nevis vienkārši nosaka darba devēja un darbinieka tiesības ar saskaņotu kopēju lēmumu grozīt darba līgumu, kam darbinieks varētu arī nepiekrīt un viņa tiesiskais statuss tādēļ nemainītos. Attiecībā uz DL 98.pantā minētajiem grozījumiem juridiskajā literatūrā tiek lietoti tādi termini, kā „darba devējs piedāvā”, „informē”, „paziņo” vai „iepazīstina” darbinieku ar grozījumiem darba līgumā. Darbiniekam atliek tikai divas iespējas: piekrīt un turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem grozījumiem vai nepiekrīt, kā rezultātā darba devējam automātiski ar likumu tiek piešķirtas tiesības uzteikt darba līgumu.

Praksē ar grozījumiem DL 98.panta kārtībā saistās dažādi problēmjaudājumi. Tādēļ darbā turpmāk tiks apskatīti tādi problēmjaudājumi, kā: 1) DL 98.pants kā darba līguma uzteikuma pamats, 2) grozījumu būtiskums, 3) grozījumu tiesiskums; 4) DL 98.panta kārtībā piedāvātie grozījumi – līdzīgs vai līdzvērtīgs darbs darbinieka iepriekš veiktajam darbam; 5) darbinieka iepazīstināšana ar grozījumiem un darbinieka paraksts, kas to apliecina; 6) darbinieka atbildes uz grozījumiem sniegšanas termiņš; 7) darba koplīguma noteikumu spēkā esamība, grozot darba līgumu; 8) prasības celšanas termiņš un arodbiedrības piekrišanas nepieciešamība, darba devējam uzteicot darba līgumu DL 98.panta kārtībā.

Lai varētu rast atbildes uz minētajiem problēmjaudājumiem, vispirms ir jānoskaidro DL 98.panta grozījumu kā darba līguma uzteikuma jēga un mērķis.

Augstākās tiesas Senāts 2004.gada judikatūrā ir paudis atziņu, ka DL 98.pants ir patstāvīgs uzteikuma pamats. Saskaņā ar Augstākās tiesas Senāta atzīto: DL 101.panta pirmajā daļā noteiktajos gadījumos darba devējs ir tiesīgs izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku neatkarīgi no viņa gribas, savukārt DL 98.pants attiecas uz gadījumiem, kad pantā norādītie apstākļi dod darba devējam pamatu grozīt darba līguma noteikumus, un pašam darba līguma uzteikumam un tā izbeigšanai ir sekundārs raksturs, kas atkarīgs no darbinieka izvēles turpināt darba attiecības ar grozītiem noteikumiem vai nē.¹³⁰

Ņemot vērā Augstākās tiesas Senāts 2004.gada judikatūrā ir pausto atziņu, ka DL 98.pants ir patstāvīgs uzteikuma pamats, jo tas atšķirībā no DL 101.panta pirmajā daļā minētajiem uzteikuma pamatiem ir atkarīgs no darbinieka izvēles turpināt darba attiecības ar grozītiem noteikumiem vai neturpināt,¹³¹ rodas jautājums, kādēļ Augstākās tiesas Senāts ir mainījis judikatūru un kādēļ likumdevējs ar 2005.gada 13.oktobra grozījumiem ir nolēmis DL 98.pantā minēto uzteikuma pamatu saistīt ar DL 101.panta pirmajā daļā minētajiem uzteikuma pamatiem, nevis to iekļaut DL

¹³⁰ Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu” - Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa (2004); <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/> (apskatīts: 20.12.2009.)

¹³¹ Turpat.

101.panta pirmajā daļā kā vienu no darba līguma uzteikuma pamatiem. Lai to noskaidrotu, pirmkārt, ir nepieciešams izprast DL 98.panta jēgu un mērķi, tādēļ DL 98.pants tiks analizēts turpmāk darbā, izmantojot šādas interpretācijas metodes: vēsturiskā, gramatiskā, sistēmiskā, teleoloģiskā.

Interpretējot uzteikumu sakarā ar grozījumiem darba līgumā vēsturiski, secināms, ka 2001.gada 20.jūnija Darba likuma Pamatredakcijas¹³² 98.panta pirmā daļa noteica, ka: „Darba devējam ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekrītīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Šāds uzteikums ir pieļaujams, ja tas pamatots ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai arī ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.” Tātad sākotnējā redakcijā Darba likuma DL 98.panta pirmā daļa neparedzēja noteikumu, ka darba devējam ir tiesības uzteikt līgumu saskaņā ar 101.panta pirmās daļas noteikumiem. Tikai ar 2005.gada 13.oktobra grozījumiem¹³³ DL 98.panta pirmā daļa tika izteikta šādā redakcijā: "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." Ņemot vērā 2005.gada 13.oktobra grozījumus Darba likumā, secināms, ka likumdevējs šo uzteikumu DL 98.panta kārtībā ir nolēmis sasaistīt ar DL 101.pantā noteiktajiem pieļaujamajiem gadījumiem, kad darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu.

Salīdzinoši Latvijas Darba likumu kodeksa, kas bija spēkā līdz Darba likuma spēkā stāšanās brīdim, 28.panta normatīvais regulējums noteica, ka par būtisku darba līguma nosacījumu - darba samaksas sistēmu un apmēru, atvieglojumu un darba režīma grozīšanu, nepilna darba laika un profesiju apvienošanas noteikšanu vai atcelšanu, kategoriju un amatu nosaukumu izmaiņšanu un citu būtisku darba līguma nosacījumu grozīšanu darbiniekam jāpaziņo ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš. Ja iepriekšējos būtiskos darba līguma nosacījumus nevar saglabāt un darbinieks nepiekrīt turpināt darbu jaunajos apstākļos, tad darba līgumu izbeidz saskaņā ar šā kodeksa 30.panta 6.punktu. Savukārt LDLK 30.panta 6.punkts paredzēja, ka darba līguma izbeigšanas pamats ir darbinieka atteikšanās turpināt darbu sakarā ar būtisku darba līguma nosacījumu grozīšanu. Tātad LDLK paredzēja uzteikumus sakarā ar grozījumiem darba līgumā kā atsevišķu darba līguma uzteikuma pamatu.

¹³² 20.06.2001. likums "Darba likums" - redakcija no 01.06.2002. līdz 31.12.2002., ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) [spēkā ar 01.06.2002.]

¹³³ 13.10.2005. likums "Grozījumi Darba likumā" ("LV", 174 (3332), 02.11.2005.) [spēkā ar 16.11.2005.]

Iztulkot DL 98.pantā minēto uzteikumu sakarā ar grozījumiem darba līgumā gramatiski jeb noskaidrojot šī uzteikuma vārdisko jēgu, secināms, ka „uzteikums” tiek skaidrots kā “oficiāla paziņošana par darba līguma pārtraukšanu (laušanu)”¹³⁴, savukārt „grozījumi” tiek skaidroti kā “izmaiņas”, “modifikācija”, “pārveidojums”, “pārveidošana”¹³⁵. Tādejādi, mēģinot iztulkot pašas DL 98.panta normas nosaukumā minētā vārdu salikuma „darba līguma uzteikums saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem” vārdisko jēgu, secināms, ka tā vārdiskā jēga ir skaidra un saprotama, proti, no DL 98.panta normas nosaukuma izriet, ka DL 98.pantā minētais uzteikums ir konkrēts uzteikuma veids – uzteikums saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem.

Interpretējot uzteikumu sakarā ar grozījumiem darba līgumā sistēmiski, secināms, ka šis uzteikums iekļauts DL 25.nodaļā ar nosaukumu „Darba līguma grozīšana”, savukārt DL 101.pants ar tajā minētajiem darba devēja uzteikuma pamatiem ievietots Darba likuma Piektās sadaļas „Darba tiesisko attiecību izbeigšanās” 26.nodaļā „Uzteikums”. No minētā varētu secināt, ka DL 98.pants ir savdabīgs darba līguma grozīšanas pamats, taču tajā pat laikā nevar ignorēt apstākli, ka tas ietver darba devēja uzteikumu. Turklāt uzsvars DL 98.panta normas nosaukumā ir likts uz vārdu “uzteikums”, nevis “grozījumi”, proti, DL 98.panta normas nosaukums ir “darba līguma uzteikums saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem” nevis “darba devēja piedāvātie darba līguma grozījumi”.

Interpretējot uzteikumu sakarā ar grozījumiem darba līgumā teleoloģiski, secināms, ka DL 98.panta mērķis ir dot darba devējam iespēju grozīt darba līguma noteikumus, taču vienīgi no darbinieka ir atkarīgs tas, vai darba attiecības ar grozītajiem noteikumiem tiks turpinātas vai tiks uzteikts darba līgums. No minētā varētu secināt, ka DL 98.pants pēc savas būtības un mērķa darba devējam dod vēl vienu tiesisku pamatu darba līguma uzteikumam papildus DL 101.panta pirmajā daļā minētajiem uzteikuma pamatiem, proti, uzteikums, pamatojoties uz darbinieka atteikumu piekrist darba devēja piedāvātajiem grozījumiem.

Neņemot vērā iepriekšminēto, jaunākajā judikatūrā Augstākās tiesas Senāts noraida 2004.gada judikatūrā Augstākās tiesas Senāta pausto atziņu par DL 98.pantu kā patstāvīgu darba līguma uzteikuma pamatu (Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 20.maija spriedums lietā Nr.SK-345). Savu viedokli Augstākās tiesas Senāts pamato ar šādiem argumentiem: 1) darba devējs DL 98.pantā minēto darba līguma uzteikumu var izdot tikai tad, ja uzteikums ir pamatots ar kādu no DL 101.panta pirmajā daļā norādītajiem darba līguma uzteikuma pamatiem;¹³⁶ 2) DL 98.panta pirmā daļa ietver tiešu norādi uz DL 101.panta pirmās daļas

¹³⁴ <http://termini.lza.lv/term.php?term=uzteikums&list=&lang=> (apskatīts: 11.12.2009.)

¹³⁵ <http://termini.lza.lv/term.php?term=groz%C4%ABjumi&list=&lang=LV> (apskatīts: 11.12.2009.)

¹³⁶ <http://www.rln.lv/en/pdf/newsletters-lv/2009-Tiesu-prakses-jaunumi.pdf> (apskatīts: 01.03.2010.)

noteikumiem;¹³⁷ 3) 2005.gada 13.oktobra grozījumi DL 98.panta pirmajā daļā strikti nosaka, ka darba līguma uzteikums saistāms ar DL 101.panta pirmās daļas noteikumiem.¹³⁸

No minētajiem Augstākās tiesas Senāta argumentiem secināms, ka vienīgais iemesls, kādēļ DL 98.pants nav atzīstams par patstāvīgu uzteikuma pamatu ir likumdevēja ieviestie grozījumi šajā tiesību normā, proti, ar 2005.gada 13.oktobra grozījumiem DL 98.pantā ir ietverta atsauce uz DL 101.panta pirmās daļas noteikumiem. Šādi Senāta argumenti nav pārlicinoši. Taču, ja likumdevējs tiešām ir vēlējis noteikt DL 98.pantu kā atkarīgu pamatu no DL 101.pantā noteiktajiem pamatiem, ko šobrīd iespējams secināt no 2005.gada 13.oktobra grozījumiem DL 98.pantā, tad pieņemamāks un saprotamāks skaidrojums par DL 98.pantu būtu juridiskajā literatūrā paustais tiesību zinātnieka E.Kalniņa viedoklis, ka: „DL 98.p.1.d. nav paredzēts patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats. Šajā normā ir noteikta vienīgi kārtība, kādā darba devējs, pamatojoties uz kādu no DL 101.p.1.d. minētajiem darba līguma uzteikuma pamatiem, var uzteikt darba līgumu, vienlaikus piedāvājot darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītiem noteikumiem. No teorētiskā viedokļa šāds uzteikums ir salikts darījums, kas sastāv no darba devēja uzteikuma (sk. DL 101.p.1.d.) un darba devēja izteikta priekšlikuma grozīt darba līgumu.”¹³⁹ Šāds viedoklis par DL 98.pantu kā saliktu darījumu varētu atbilst 2005.gada 13.oktobra grozījumiem mērķim saistīt DL 98.panta grozījumus ar DL 101.panta pirmajā daļā minētajiem darba līguma uzteikuma pamatiem, kaut gan faktiski darba līguma grozījumi varētu būt bijuši iekļauti DL 101.panta pirmajā daļā kā patstāvīgs darba līguma uzteikuma pamats, ja nebūtu minēto 2005.gada 13.oktobra Darba likuma grozījumu.

Būtiski ir apskatīt tādu jautājumu kā darba līguma grozījumu tiesiskums, jo tas ir priekšnoteikums, lai tam sekojošais darba līguma uzteikums varētu tikt atzīts par spēkā esošu. Kā paudis Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments 2004.gada 15.septembra spriedumā lietā Nr.SKC-377: „Lai darba līguma uzteikums būtu tiesiski pamatots, tādiem ir jābūt darba devēja piedāvātiem grozījumiem”. Tātad grozījumiem un līdz ar to uzteikumam ir jābūt objektīvi pamatotiem, un darba devējam ir jāspēj pamatot kādi apstākļi ir uzteikuma pamatā - kāpēc darba līgums tiek grozīts un vai tas ir objektīvi nepieciešams, kādi konkrēti ar darbinieka uzvedību vai spējām saistīti apstākļi, uzņēmumā veikti saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi ir uzteikuma un piedāvāto grozījumu pamatā.¹⁴⁰ Ņemot vērā minēto tiesai katrā konkrētā gadījumā ir jāvērtē, vai darba devēja piedāvātie grozījumi un līdz ar to arī uzteikums ir

¹³⁷ <http://www.rln.lv/en/pdf/newsletters-lv/2009-Tiesu-prakses-jaunumi.pdf> (apskatīts: 01.03.2010.)

¹³⁸ Turpat.

¹³⁹ Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā - Jurista Vārds, Nr.12 (317), 2004.gada 30.marts, Kalniņš E. Privāttiesību teorija un prakse - Tiesu namu aģentūra, 2005. - 293.lpp.

¹⁴⁰ <http://www.bdolegal.lv/lv/publikacijas/18/> (apskatīts: 19.09.2009.)

tiesiski pamatoti, nav pretrunā ar normatīvajiem aktiem un nekādā veidā nepasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, kā arī nekādā veidā nerada viņam nelabvēlīgas sekas.¹⁴¹

Otrkārt, jāapskata jautājums par to, cik būtiski var būt darba devēja piedāvātie grozījumi DL 98.panta kārtībā. Darba likums nenosaka darba līguma grozījumu saturu, proti, kādiem tiem jābūt un kādi grozījumi likuma izpratnē ir būtiski un kādi - nebūtiski. Vienīgi DL 11.panta pirmās daļas 2.punkts paredz darbinieku pārstāvjiem tiesības laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā. Taču, tā kā arodbiedrības piekrišana, darba devējam piedāvājot darbiniekam grozījumus DL 98.panta kārtībā, nav nepieciešama, tad secināms, ka uz šo gadījumu DL 11.pants neattiecas. Tātad darba devējs ir tiesīgs darbiniekam piedāvāt jebkādu darba līguma grozījumus – būtiskus vai nebūtiskus. Attiecībā uz darba līgumu par būtiskiem ir atzīstami visi grozījumi, kas skar darba līguma būtiskās sastāvdaļas, tajā skaitā veicamo darbu, darba samaksu un noteikto darba kārtību.

Lai arī Darba likums neiedala grozījumu būtiskos un nebūtiskos, tomēr darba devējam ir jāievēro tas, ka piedāvājot darbiniekam citu darbu (amata vietu) DL 98.panta kārtībā, piedāvātajam darbam ir jāatbilst darbinieka profesionālajām spējām un kvalifikācijai un iespēju robežās jābūt līdzīgam vai līdzvērtīgam darbinieka iepriekš veiktajam darbam. Praksē DL 98.pants ir izplatīts darba tiesisko attiecību izbeigšanas veids, turklāt nereti šie darba līguma grozījumi ir nesamērīgi neatbilstoši darbinieka kvalifikācijai un darba spējām, proti, darba devējs piedāvā tādus grozījumus DL 98.panta kārtībā, kuriem piekrītot, ievērojami pasliktinātos darbinieka stāvoklis. Negodprātīgs darba devējs DL 98.pantu var izmantot, lai uzteiktu darba līgumu darbiniekam, kuram citādi to nevarētu uzteikt. Kā piemēru tam var minēt šobrīd valsts pārvaldes iestādēs veiktās optimizācijas un reorganizācijas, kad darba devēji DL 98.panta kārtībā piedāvā darbiniekam grozījumus, kas paredz citu amata vietu un darba pienākumus, kas neatbilst darbinieka profesionālajām spējām, vai daudz zemāk kvalificētu amata vietu, proti, darbu, kas nav līdzvērtīgs darbinieka līdz šim veiktajam darbam. Piemēram, gadījums, kad tiek likvidēta vienas valsts pārvaldes iestādes nodaļa, uz līdz ar to tiek likvidēts nodaļas vadītāja amats, vienlaikus likvidētās nodaļas vietā tiek izveidota cita nodaļa ar praktiski tām pašām funkcijām. Taču likvidētās nodaļas vadītājam jaunizveidoto nodaļas vadītāja amata vietu vai citu līdzvērtīgu amata vietu darba devējs nepiedāvā, kaut gan šāda iespēja pastāv, un viņa priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības un atbilstību citām vakantām jaunizveidotās nodaļas amata vietām vispār neizvērtē. Tā vietā darba devējs piedāvā likvidētās nodaļas bijušajam

¹⁴¹ Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu” - Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa (2004); <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/> (apskatīts: 20.12.2009.)

vadītājam, piemēram, referenta amata vietu, norādot, ka tā ir vienīgā vakantā amata vieta. Šādā veidā darba devējs formāli izpilda likuma prasības, proti, piedāvā darbiniekam grozījumus DL 98.panta kārtībā, tajā pat laikā apzinoties to, ka darbinieks ar augstu kvalifikāciju, ilgstošu darba pieredzi nepiekritīs strādāt tik zemu kvalificētā un atalgotā amatā.

Attiecībā uz arodbiedrības piekrišanas nepieciešamību, uzteicot darbiniekam darba līgumu DL 98.panta kārtībā, Augstākās tiesas Senāts 2004.gada 8.septembra lietā Nr.SKC-432 atzinis, ka darba līguma izbeigšana DL 98.pantā noteiktajā gadījumā ir atkarīga no darbinieka izvēles, tāpēc pirms uzteikuma izsniegšanas darba devējam nav pamata izprasīt arodbiedrības piekrišanu darba uzteikumam, jo nav zināms vai darba līgums tiks lauzts.¹⁴² DL 110.pants attiecas uz darba līguma uzteikumu pēc darba devēja gribas.¹⁴³ Senāts ir atzinis, ka: “darba devēja griba izpaužas tikai kā piedāvājums grozīt darba līguma noteikumu, kam likums neprasa iepriekšēju saskaņošanu ar arodbiedrību, un ko darbinieks savu tiesību aizsardzībai tiesīgs apstrīdēt tiesā (DL 98.panta ceturrtā daļa)”.¹⁴⁴

No iepriekšminētā Senāta atzinuma secināms, ka DL 101.pantā noteiktajos gadījumos darba devēja griba izpaužas kā griba uzteikt darba līgumu, bet DL 98.pantā minētajā gadījumā tikai kā griba grozīt darba līgumu, kādēļ arī tiek izteikts attiecīgais piedāvājums. Minētajam Senāta atzinumam var piekrist tikai daļēji, jo DL 98.pantā izteiktais piedāvājums izsaka arī darba devēja gribu uzteikt darba līgumu ne tikai grozīt darba līgumu, jo pretējā gadījumā darba devējs darbiniekam vienkārši piedāvātu grozījumus darba līgumā (DL 97.pants), bez papildus imperatīva noteikuma - ja darbinieks nepiekritīs, tad darba līgums tiks izbeigts. Minēto apstiprina iepriekšminētie darba devēju grozījumi DL 98.panta kārtībā, kuros darba devēji piedāvā daudz zemāk kvalificētu darbu, nevis līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem, kaut gan šāda iespēja pastāv. Tātad darba devēji nereti izmanto DL 98.pantu, formāli piedāvājot darbiniekam izvēlēties turpināt darba tiesiskās attiecībās darba devēja uzņēmumā vai neturpināt un ļaujot darbiniekam brīvi paust savu gribu piekrist vai nepiekrīst darba devēja grozījumiem, jo uzteikums šajā gadījumā pēc Augstākās tiesas Senāta teiktā ir atkarīgs no darbinieka gribas. Taču faktiski darba devējam jau iepriekš ir saprotams un acīmredzams, kāda būs darbinieka atbilde, proti, darbinieks atteiksies no šādiem darba līguma grozījumiem, kas ievērojami pasliktinātu darbinieka stāvokli.

Aktuāls ir problēmjautājums par to, kādā formā ir jābūt izteiktiem darba devēja piedāvātajiem grozījumiem. Augstākās tiesas Senāts 2004.gada 11.septembra spriedums lietā Nr.

¹⁴² 2004.gada 8.septembra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta Spriedums lietā Nr.SKC-432;

¹⁴³ Turpat.

¹⁴⁴ Turpat.

SKC–382 norādījis, ka DL 98.pants nenosaka noteiktu formu, kādā saskaņā ar DL 101.panta ceturto daļu darbiniekam piedāvājams cits darbs, un tādēļ „izzinot darbinieka attieksmi pret piedāvājumu turpināt darba attiecības citā darbā, ir pietiekami norādīt jaunā līguma būtiskos noteikumus”.¹⁴⁵ Savukārt attiecībā uz darbinieka tiesībām (vai pienākumu) apliecināt ar parakstu darba devēja piedāvātos grozījumus, proti, ka tie viņam ir paziņoti, un viņš ar tiem iepazīties, juridiskajā literatūrā ir izteikti pretēji viedokļi. Viens no tiem, ko izteicis jurists A.Burkevics, ir: „Pat tad, ja darbinieks parakstītu jebkādas dokumentus, piemēram, darba līguma grozījumus, kas pasliktinātu viņa tiesisko stāvokli salīdzinājumā ar to, kas noteikts likumā, tad šādi grozījumi nebūs likumīgi, līdz ar to tie nebūs spēkā.”¹⁴⁶ Savukārt juriste *Dr.iur.* I.Kalniņa ir izteikusi citu viedokli, proti, ka „darba līguma grozījumi vai jebkura cita vienošanās ir jāparaksta saskaņā ar līguma brīvības slēgšanas principu, tas ir, tad, kad darbiniekam ir skaidrs līguma saturs”¹⁴⁷ un „visi iebildumi vai neskaidrības ir jānoskaidro pirms vienošanās parakstīšanas, jo līdz ar darbinieka parakstu tiek dota nepārprotama piekrišana jaunajiem darba noteikumiem.”¹⁴⁸ Saskaņā ar CL 1431.pantu akta parakstīšana, neatkarīgi no tā, vai tas attiecas uz pašu parakstītāju vai trešo personu, uzskatāma par piekrišanu šim aktam, ja tā saturs parakstītājam bijis zināms un ja viņam tajā tiesiskā darījumā, uz kuru akts attiecas, ir personīga interese un ierunas tiesība.

Abu minēto juristu viedokļiem var piekrist, taču tā kā Darba likums ir vērst uz darbinieka tiesību un tiesisko interešu aizsardzību, un DL 6.pants ir speciālā tiesību norma attiecībā pret Civillikuma normām, turklāt imperatīva tiesību norma, jo nosaka aizliegumu pasliktināt darbinieka stāvokli, tad secināms, ka darba līguma noteikumi, kas pasliktina darbinieka stāvokli ir atzīstami par spēkā neesošiem.

Būtiska problēma, kas nereti novērojama praksē, ir šāda: darba devējs, apzinoties to, ka uzteic darba līgumu darbiniekam arodbiedrības biedram, paziņojumā par darba līguma grozījumiem pirms darbinieka paraksta par iepazīšanos ar paziņojumu ietver šādu teikumu “Ar šo apliecinu, ka ar paziņojumu iepazīšanos un iepazīšanās ar paziņojumu brīdī nepastāv nekādi DL 109. un 110.pantā noteiktie aizliegumi un ierobežojumi, kas liegtu darba devējam uzteikt ar mani darba līgumu.” Darba devējs, kas šādā veidā uzteic darba līgumu darbiniekam, zinot, ka darbinieks ir arodbiedrības biedrs, izmanto to, ka darbinieks bieži vien nepārzina Darba likuma normas un attiecīgi nezina to, kādi aizliegumi un ierobežojumi ir ietverti DL 109. un 110.pantā. Saskaņā ar DL 110.panta pirmo

¹⁴⁵ Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” - Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa, 2004.gada decembris; <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/> (apskatīts: 01.03.2010.)

¹⁴⁶ Renbuša D. Ja uzņēmumā jāsamazina darbinieku skaits vai viņu alga - 12.marts (2009); <http://www.lv.lv/?menu=doc&id=188955> (apskatīts: 04.10.2009.)

¹⁴⁷ Arodbiedrības ziņas- LSAB (Latvijas sakaru darbinieku arodbiedrības) biroja informatīvais izdevums- Nr.05/165, 2009.gada maijs, 4.lpp.

¹⁴⁸ Turpat.

daļu darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam - arodbiedrības biedram - bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas. Darba devējs nav tiesīgs liegt darbiniekam likumā noteikto aizsardzību darba tiesību jomā. Tā kā darbinieks darba tiesiskajās attiecībās ir vājākā puse, bet darba devējs - stiprākā, jo tam ir vairāk resursu, tas var algot dažādus ekspertus un tas darbiniekam maksā algu, tad, lai panāktu zināmu līdzsvaru, Darba likumā ir noteiktas obligātas prasības, tā dēvētais darbinieka tiesību minimums, no kura darba devējs nedrīkst atkāpties nekādos apstākļos.¹⁴⁹ Saskaņā ar DL 6.panta pirmo un otro daļu - nav spēkā darba līguma, darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Tātad, ja darbinieks paraksta jebkādas dokumentus, tajā skaitā, darba līguma grozījumus, kas pasliktina viņa tiesisko stāvokli salīdzinājumā ar to, kas noteikts Darba likumā, šādi grozījumi nav likumīgi, līdz ar to tie ir spēkā neesoši.¹⁵⁰ Jo, lai darba līguma uzteikumu varētu atzīt par tiesisku, pirmkārt, tiesiskiem ir jābūt darba devēja piedāvātiem grozījumiem.

Praksē nereti rodas neskaidrības attiecībā uz darbinieka atbildes uz grozījumiem sniegšanas termiņu. Darba likumā nav konkrēti noteikts, cik ilgā laikā darbiniekam ir jāsniedz atbilde uz darba devēja piedāvātajiem grozījumiem DL 98.panta kārtībā. Ievērojot to, ka DL 98.panta pirmajā daļā ir noteikts darba devēja pienākums paziņot darbiniekam par darba līguma grozījumiem vienu mēnesi iepriekš, varētu secināt, ka šajā laikā viņam ir tiesības strādāt pēc iepriekšējiem darba līguma noteikumiem, un darbinieks ir tiesīgs vienu mēnesi apdomāt darba devēja piedāvātos grozījumus. Tātad sniegt savu atbildi, proti, piekrist vai nepiekrist piedāvātajiem grozījumiem, darbinieks ir tiesīgs arī minētā viena mēneša termiņa pēdējā dienā, un atbilstoši DL 16.panta piektajai daļai, ja termiņš izbeidzas nedēļas atpūtas dienā vai svētku dienā, par termiņa pēdējo dienu atzīstama nākamā darbdiena, kurā tad darbinieks vēl ir tiesīgs sniegt savu atbildi. Taču praksē nereti novērojamas situācijas, kad darba devējs piedāvā darbiniekam darba līguma grozījumus DL 98.panta kārtībā un atbildi lūdz sniegt, piemēram, piecu vai desmit dienu laikā, kas līdz ar to nepamatoti rada darbiniekam nelabvēlīgākus apstākļus salīdzinājumā ar likumā noteikto. Tāpat praksē ir sastopamas situācijas, kad darba devējs paziņo darbiniekam par darba līgumu grozījumiem, piemēram, 2009.gada 24.augustā, taču piedāvātajos grozījumos ir norādīts, ka darbiniekam tiek piedāvāts turpināt darba tiesiskās attiecības citā amatā ar 2009.gada 21.augustu. No minētā prakses piemēra redzams, ka darba devējs informē darbinieku par grozījumiem darba līgumā vēlākā datumā, nekā piedāvā turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši šiem grozījumiem, kas līdz ar to ne tikai

¹⁴⁹ Renbuša D. Ja uzņēmumā jāsamazina darbinieku skaits vai viņu alga- 12.marts (2009); <http://www.lv.lv/?menu=doc&id=188955> (apskatīts: 04.10.2009.)

¹⁵⁰ Turpat.

nepamatoti ierobežo darbinieka tiesības uz viena mēneša termiņu, proti, izlemt par to, vai piekrist, vai tomēr nepiekrist darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, bet, darbiniekam piekrītot grozījumiem, faktiski nodibina darba tiesiskās attiecības ar atpakaļejošu datumu.

Kā secinājis Augstākās tiesas Senāts lietā SKC – 375: “ DL 103.panta pirmās daļas 3.punktā noteiktais viena mēneša uzteikuma termiņš, kura ietvaros darba devējam ar darbinieku vēl jāturpina darba tiesiskās attiecības pēc darba līguma uzteikšanas, ierobežo darba devēju.”¹⁵¹ Minēto Senāta tēzi pēc analogijas varētu attiecināt arī uz DL 98.panta pirmo daļu. Tomēr šī darba autores ieskatā, iepriekšminēto gadījumu un tiem līdzīgu gadījumu dēļ DL 98.panta pirmajā daļā ir nepieciešams veikt grozījumus, kas noteiktu, ka darbinieks ir tiesīgs darba devējam sniegt atbildi mēneša laikā no grozījumu saņemšanas dienas. Tas nodrošinātu darbinieku tiesību aizsardzību uzteikuma sakarā ar grozījumiem darba līgumā gadījumos, kā arī novērstu iespēju darba devējam nepamatoti ierobežot darbiniekiem likumā noteiktās tiesības uz viena mēneša atbildes sniegšanas termiņu.

Praksē varētu rasties jautājums, vai darbinieks ir tiesīgs piekrist darba līguma grozījumiem, tad atteikties, un vēlāk atkal pārdomāt, proti, atsaukt atteikumu un piekrist, vai gluži otrādi, sākotnēji nepiekrist grozījumiem, tad nepiekrīšanu atsaukt un piekrist, bet vēlāk atsaukt piekrīšanu, ja ir iekļāvies viena mēneša termiņā. Darba likumā tas nav noteikts, taču Augstākā tiesas Senāts ir atzinis, ka „darba devējam ar uzteikumu izsakot priekšlikumu (oferti) grozīt darba līgumu un darbiniekam šo priekšlikumu akceptējot, ir notikusi vienošanās par darba līguma grozīšanu. Darbinieka pēc dažām dienām izteikts pretējs gribas izteikums par jau notikušo vienošanos neatceļ šo vienošanos. (CL 1511.pants)”.¹⁵² Minētā judikatūras tēze atspoguļota 2008.gada 16.aprīļa spriedumā lietā Nr.SKC-169. Lietas apstākļi šādi: Darba devējs RPIVA 2006.gada 1.septembrī piedāvāja darbiniecei E.B. noslēgt vienošanos par grozījumiem darba līgumā. E.B. 2006.gada 27.oktobrī minētajiem grozījumiem nepiekrīta, bet 2006.gada 30.oktobrī savu nepiekrīšanu atsauca, savukārt 2006.gada 3.novembrī atkal mainīja savu viedokli, atsaukdama 2006.gada 30.oktobrī doto piekrīšanu, un tādejādi 2006.gada 30.novembrī E.B. saņēma rīkojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu uz DL 98.panta pirmās daļas pamata.¹⁵³ Augstākās tiesas Senāts konkrētajā lietā norādīja, ka „Lietā esošie materiāli rāda, ka uz darba devēja 2006.panta 2.oktobra priekšlikumu (oferti) grozīt darba līgumu vispirms 27.oktobrī ir saņemts noraidījums. Tas nozīmē, ka grozījums nav noticis. Taču sarunas ir turpinājušās un darba devējs, uzturot oferti, ir devis iespēju darbiniecei atsaukt savu 27.oktobra atteikšanos un izteikt piekrīšanu, kāda 30.oktobrī dota, iekļaujoties viena mēneša

¹⁵¹ 2008.gada 29.oktobra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-375; <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=626&cat=8> (apskatīts:13.01.2010.)

¹⁵² 2008.gada 16.aprīļa Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-169; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2008/169-8.doc (apskatīts:13.01.2010.)

¹⁵³ Turpat.

terminā. Tādējādi priekšlikums ir akceptēts, noslēgta vienošanās par darba līguma grozīšanu. Tā izteikta rakstiski ar darbinieka uzrakstu uz darba devēja paziņojumu”.¹⁵⁴ Tāpat Senāts norādīja: „Atšķirībā no 30.oktobra izteiktā akcepta E.B. 3.novembrī izteiktā nepieņemšana ir ar citādu juridisku spēku, tā vairs nenotiek līguma grozīšanas procesa ietvaros, bet pēc panāktās vienošanās ir jauns gribas izteikums, kas vērsts uz tās pārgrozīšanu”.¹⁵⁵ No minētā tiesu prakses piemēra var secināt, ka, lai gan darbiniece sākotnēji paudusi savu gribu, proti, noraidījusi darba devēja piedāvātos grozījumus, konkrētajā gadījumā nav iestājies DL 98.panta pirmajā daļā minētais notikums – darba līguma uzteikums. Tā kā DL 98.panta pirmā daļa paredz darba devēja tiesības, nevis pienākumu, uzteikt darba līgumu, ja darbinieks nepiekrīt tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, tad secināms, ka darba devējs šīs uzteikuma tiesības ir tiesīgs arī neizmantot. Konkrētajā gadījumā darba devējs šīs savas tiesības neizmantoja, bet tā vietā turpināja sarunas ar darbinieci, kā rezultātā darbiniece piekrita darba devēja piedāvātajiem grozījumiem, iekļaujoties atbildes sniegšanas uz piedāvātajiem grozījumiem viena mēneša termiņā. Vēlāk gan, kad minētais termiņš jau bija beidzies, darbiniece savu doto pieņemšanu atsauca, un Augstākās tiesas Senāts minēto nepieņemšanu skaidrojās, ka tā ir „ar citādu juridisku spēku, tā vairs nenotiek līguma grozīšanas procesa ietvaros, bet pēc panāktās vienošanās ir jauns gribas izteikums, kas vērsts uz tās pārgrozīšanu”.¹⁵⁶ No minētā secināms, ja darbiniece šo nepieņemšanu jeb pieņemšanas atsaukumu būtu izteikusi līguma grozīšanas procesa ietvaros, tad darba devējam, pieņemot šādas atšķirīgus darbinieces gribas izpausmes, tās būtu atzīstamas par pieļaujāmām un tiesiskām.

Aktuāls ir jautājums pa to, vai grozot darba līgumu, darba devējam ir jāievēro darba koplīguma nosacījumi, lai gan uzteikums ir atkarīgs no darbinieka izteiktās gribas turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem grozījumiem.

DL 98.panta pirmā daļa paredz brīdināt darbinieku par grozījumiem ne vēlāk kā mēnesi iepriekš, taču darba koplīgumā puses var noteikt arī darbiniekam labvēlīgākus noteikumus, piemēram, darba devēja pienākumu brīdināt darbinieku par grozījumiem trīs mēnešus iepriekš. Taču kā iepriekš tika minēts, darba devēji nereti ignorē darba koplīguma noteikumus, acīmredzot uzskatot, ka galvenokārt viņam ir pienākums ievērot Darba likumā noteiktos termiņus.

Autores ieskatā, tiesiska (tātad Darba likumam atbilstoša) darba koplīguma nepildīšana ir Darba likuma pārkāpums tādā pašā mērā kā Darba likumā noteikto termiņu neievērošana. Minētais ir pamatots uz turpmāk minētajiem argumentiem.

¹⁵⁴ 2008.gada 16.aprīļa Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SK-169- sprieduma motīvu daļas [9] punkts; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2008/169-8.doc (apskatīts:13.01.2010.)

¹⁵⁵ Turpat - sprieduma motīvu daļas [10] punkts

¹⁵⁶ Turpat.

Darba likuma B daļa regulē Darba koplīguma saistošo spēku, saturu, noslēgšanas kārtību un citus noteikumus. DL 17.panta pirmā daļa nosaka, ka darba koplīgumā puses (darba devējs un darbinieku pilnvaroto pārstāvji vai darbinieku arodbiedrība) vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, tajā skaitā darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus. Tāpat jebkura darba koplīguma (darba devēja un darbinieku pilnvaroto pārstāvju vai darbinieku arodbiedrības vienošanās par darba attiecību saturu uzņēmumā) primārais uzdevums ir paredzēt labvēlīgākus darba tiesisko attiecību nosacījumus salīdzinājumā ar spēkā esošajiem attiecīgajiem normatīvajiem aktiem. Saskaņā ar tiesību doktrīnā paustajām atziņām - koplīgums pretēji darba līgumam ir vietējas (lokālas) nozīmes darba tiesību avots- normatīva rakstura akts, kura uzdevums ir noregulēt darbinieku darba, tā samaksas un sociālās aizsardzības noteikumus ar mērķi paredzēt papildus darba, sociālos un sadzīves atvieglojumus salīdzinājumā ar likumdošanas aktos noteiktajiem.¹⁵⁷

DL 20.panta pirmā daļa imperatīvi nosaka, ka darba koplīgums ir saistošs pusēm - un tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi. Savukārt saskaņā ar DL 20.panta otro daļu darba devējs var atkāpties no darba koplīguma noteikumiem tikai tad, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki. Saskaņā ar LR Satversmes 108.pantu visiem strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu. No iepriekšminētā secināms, ka saskaņā ar Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem darba koplīgumu slēgšana uzņēmumos un valsts pārvaldes iestādēs ir atļauta un tiesiski aizsargāta. Tātad vienīgi no līgumslēdzēju pušu vienošanās ir atkarīgs tas, ar kādu saturu šis koplīgums tiek piepildīts. Darba koplīgumā puses var vienoties par jebkuriem ar darba attiecībām saistītiem jautājumiem, kas ir svarīgi attiecīgajā uzņēmumā vai valsts pārvaldes iestādē, taču ar nosacījumu, ka koplīguma noteikumi nepasliktina darbinieku tiesisko stāvokli.

Saskaņā ar DL 6. panta pirmo un otro daļu - nav spēkā darba līguma, darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Ņemot vērā minēto, secināms, nav atzīstami par tiesiskiem darba devēja piedāvātie grozījumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Taču faktiski Latvijas jaunajos normatīvajos aktos šī brīža krīzes apstākļos, pamatojoties uz nepieciešamību optimizēt valsts pārvaldes iestāžu organizatorisko struktūru, lai veidotu sabalansētu iestāžu budžetu, kā arī racionāli un efektīvi izmantotu finanšu

¹⁵⁷ Latvijas Republikas Civillikuma komentāri: Ceturtā daļa. Saistību tiesības. – Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā.-R.: Mans īpašums, 2000-504.lpp.

līdzekļus, “tiesiski” tiek pieļauta iepriekšminētā darbinieku tiesiskā stāvokļa pasliktināšana attiecībā uz darba samaksu. Kā piemēru var minēt 01.12.2009. likuma "Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums", kas stājās spēkā 2010.gada 1.janvārī, 3.panta otro daļu, kas paredz, ka „Valsts vai pašvaldības institūcija, izstrādājot normatīvos aktus un darba koplīgumus, par atlīdzību konsultējas ar amatpersonu (darbinieku) pārstāvjiem atbilstoši darba tiesiskās attiecības, amata tiesiskās attiecības vai dienesta gaitu regulējošiem normatīvajiem aktiem.” Savukārt minētā likuma 3.panta trešā daļa paredz: „Valsts vai pašvaldības institūcija neizmaksā un iekšējos normatīvajos aktos, pašvaldības saistošajos noteikumos, darba koplīgumos un darba līgumos amatpersonai (darbiniekam) neparedz citādu atlīdzību kā tā, kas noteikta šajā likumā, izņemot šā panta ceturtajā un piektajā daļā paredzētos gadījumus.” Tātad minētā panta otrā daļa būtībā ir pretrunā ar trešo daļu, proti, ja Valsts vai pašvaldības institūcija „neizmaksā” un „neparedz citādu atlīdzību kā tā, kas noteikta šajā likumā”, tad nav nozīmes noteikumam, ka, izstrādājot iekšējos normatīvos aktus atlīdzības jomā, darba devējs veic konsultācijas ar darbinieku pārstāvjiem, jo faktiski darba devējam un darbinieku pārstāvjiem tiek liegtas jebkādas tiesības uz Latvijas normatīvajos aktos garantētajām tiesībām sociālā dialoga ceļā vienoties par darba atlīdzības apmēru, darba koplīgumā nosakot labvēlīgākus noteikumus salīdzinājumā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem. Tātad darba devējam - valsts pārvaldes iestādes vadītājam - ir ne tikai tiesības, bet pienākums izdarīt darba līgumos grozījumus, kas skar darba samaksu, un grozījumus viņš ir tiesīgs izdarīt arī DL 98.panta kārtībā, pamatojoties uz strukturālām reformām un darbinieku skaita samazināšanu, tādā veidā rodot tiesisku pamatu darba līguma uzteikumam.

Visbeidzot, aktuāls ir jautājums par prasības celšanu un tās termiņiem nepamatota darba līguma uzteikuma gadījumā, darba devējam uzteicot darba līgumu DL 98.panta kārtībā.

DL 98.panta pirmajā daļā noteiktais rada neskaidrības attiecībā uz prasības par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu celšanas termiņu. Minētā panta ceturtā daļa nosaka - gadījumā, ja darbinieks uzskata, ka uzteikums saskaņā ar DL 98.pantu nav tiesiski pamatots, viņam atbilstoši DL 122.pantam ir jāceļ tiesā prasība viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas brīža. Augstākās tiesas Senāts lietā SKC-49 atzinis, ka: „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”.¹⁵⁸ Tātad darbinieks var celt prasību tiesā mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas, nevis no faktisko darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienas. Tāpat Augstākās tiesas Senāts secinājis, ka - par

¹⁵⁸ 2009.gada 11.februāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr. SKC-49; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2009/49-publ.doc (apskatīts: 20.12.2009.)

uzteikuma termiņa sākuma dienu atzīstama tā diena, kad darbinieks ir saņēmis darba devēja rīkojumu par darba uzteikumu, kas katrā konkrētā gadījumā jāvērtē atsevišķi pēc faktiskajiem apstākļiem.¹⁵⁹ Tādejādi rodas jautājums, vai DL 98.panta kārtībā darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no grozījumu saņemšanas brīža vai arī mēneša laikā no darba devēja rīkojuma par uzteikumu saņemšanas brīža. Ja DL 98.panta būtu atzīts par patstāvīgu uzteikuma pamatu, kā to pauda Augstākās tiesas Senāts 2004.gada judikatūras atziņās, tad būtu pamatots secinājums, ka darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no grozījumu saņemšanas brīža. Bet, tā kā darbinieks var sniegt atbildi uz darba devēja piedāvātajiem grozījumiem mēneša laikā un arī atbildes termiņa pēdējā dienā, tad piekrišanas gadījumā uzteikums tam nesekos. Un tāpat tikai pēc mēneša notecējuma darba devējs ir tiesīgs uzteikt darbiniekam līgumu. Saskaņā ar Senāta pausto - ja pēc mēneša darbinieks neizsaka gatavību strādāt pēc grozītā darba līguma, darba devējs izdod rīkojumu par darba attiecību izbeigšanu.¹⁶⁰ Tātad, secināms, ka viena mēneša laikā pēc šī uzteikuma saņemšanas darbinieks ir tiesīgs celt prasību tiesā par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Minētais secināms arī no 2008.gada 16.aprīļa Augstākās tiesas Senātā skatītas lietas Nr.SK-169¹⁶¹. Lietas būtība šāda: 2006.gada 1.septembrī darba devējs RPIVA piedāvāja darbiniecei E.B. noslēgt vienošanos par grozījumiem darba līgumā. 2006.gada 2.oktobrī E.B. saņēma atkārtotu paziņojumu ar piedāvājumu grozīt darba līgumu, kurā tika noteikts, ja E.B. nepiekrītis turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši piedāvātajiem grozījumiem, darba tiesiskās attiecības ar viņu tiks izbeigtas, pamatojoties uz Darba likuma 98.panta pirmo daļu pēc mēneša no paziņojuma saņemšanas dienas. 2006.gada 27.oktobrī E.B. nepiekrīta minētajiem grozījumiem, bet 2006.gada 30.oktobrī savu nepiekrīšanu atsauca, savukārt 2006.gada 3.novembrī atkal mainīja savu viedokli atsaukdama 2006.gada 30.oktobrī doto piekrišanu. Attiecīgi 2006.gada 30.novembrī darba devējs izsniedza E.B. rīkojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu uz Darba likuma 98.panta pirmās daļas pamata. 2006.gada 27.decembrī E.B. cēla prasību pret RPIVA lūgdama atzīt darba līguma uzteikumu par spēkā neesošu, atjaunot viņu iepriekšējā darbā. No minētā tiesu prakses piemēra redzams, ka darba devējs pēdējo reizi piedāvāja darbiniecei E.B. grozījumus darba līgumā 2006.gada 2.oktobrī, bet uzteikumu izsniedza 2006.gada 30.novembrī (vienu mēnesi pēc sākotnējās E.B. atbildes par nepiekrīšanas atsaukšanu un piekrišanas došanu darba devēja piedāvātajiem

¹⁵⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu 2005; <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/> (apskatīts: 20.12.2009.)

¹⁶⁰ Ločmele K. Darba uzteikums saistībā ar piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā - 21.10.2009., http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&sub=pp_skaidrojumi&id=199377 (apskatīts: 12.12.2009.)

¹⁶¹ 2008.gada 16.aprīļa Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr. SKC – 169; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2008/169-8.doc (apskatīts: 12.12.2009.)

grozījumiem), savukārt darbiniece cēla prasību tiesā 2006.gada 27.decembrī. Tātad E.B cēla prasību mēneša laikā no darba devēja uzteikuma iesniegšanas dienas, nevis no darba līguma grozījumu DL 98.panta kārtībā piedāvāšanas dienas. Tā kā pieteikums minētajā lietā tika pieņemts un lieta tika skatīta visās trijās tiesu instancēs, secināms, ka procesuālie termiņi tika atzīti par ievērotiem, un tātad DL 98.panta gadījumā darbinieks var celt prasību tiesā viena mēneša laikā no darba devēja uzteikuma iesniegšanas dienas, nevis no darba līguma grozījumu piedāvāšanas dienas.

4.DARBA LĪGUMA UZTEIKUMS PĀRBAUDES LAIKĀ

Saskaņā ar DL 46.panta pirmo daļu, noslēdzot darba līgumu, darba devējs var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Tātad atšķirībā no DL 98.pantā, 100.pantā, 101.panta pirmajā daļā minētajiem darba līguma uzteikuma pamatiem uzteikums pārbaudes laikā nav darba līguma uzteikuma pamats, bet gan tikai uzteikums laikā, kad darba devējs pārbauda darbinieka atbilstību veicamajam darbam.

Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta senatore Ilze Skultāne paudusi viedokli, ka pārbaudes jēga un mērķis, pirmkārt, ir dot darba devējam iespēju noteiktā laika posmā kopējā sadarbībā noskaidrot, vai darbinieks ir piemērots noteiktajam darbam un vai ir nozīme darba tiesiskās attiecības turpināt, otrkārt, iespēju vienkāršāk un ātrāk izbeigt darba tiesiskās attiecības, ja darbinieks nolīgtajam darbam neatbilst.¹⁶² Taču pārbaude ir nozīmīga arī darbiniekam, lai noskaidrotu, vai šis darbs un kolektīvs viņam patiks, vai viņš spēs veikt nolīgto darbu, vai tas viņam būs piemērots, turklāt pārbaudes laiku darbinieks var izmantot, lai pierādītu darba devējam, ka ar šo darbu labi spēj tikt galā un ir vērts darba tiesiskās attiecības ar viņu turpināt.¹⁶³

Tā kā uzteikums pārbaudes laikā nav darba līguma uzteikuma pamats, bet gan tikai uzteikums laikā, kad darba devējs pārbauda darbinieka atbilstību veicamajam darbam, tad rodas jautājums, kāds ir uzteikuma pamats uzteikumam pārbaudes laikā, jo Darba likumā nav noteikts, ka šis uzteikums būtu saistāms ar kādu no DL 101.panta pirmajā daļā minētajiem uzteikuma pamatiem.

Kā nosaka DL 47.panta pirmā daļa - pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu. Ņemot vērā minēto, secināms, ka darba devēja uzteikumā nav pienākuma norādīt uzteikuma iemeslu. Tajā pat laikā no DL 48.panta

¹⁶² Skultāne I. Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā. - Jurista Vārds, Nr.30 (335), 2004.gada 10.augusts; http://www.temida.lv/Jurista_Biblioteka/Darba_likuma_nianses/Darba_deveja_uzteikums_parbaudes_laika.doc (apskatīts: 12.12.2009.)

¹⁶³ Turpat.

izriet aizliegums darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, pārkāpt atšķirīgas attieksmes aizliegumu. Tātad, lai arī darba devējam nav pienākuma norādīt uzteikuma iemeslu, DL 48.pants ir sava veida darbinieka aizsardzības institūts pret nepamatotu darba līguma uzteikumu, jo gadījumā, ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu. Saskaņā ar DL 9.panta pirmo daļu aizliegts darbiniekam tieši vai netieši radīt nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības. Saskaņā ar DL 9.panta otro daļu, ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

Vispārējā gadījumā, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir nepieciešams norādīt kādu no DL 101.panta pirmajā daļā noteiktajiem darba līguma uzteikuma pamatiem, kā arī sniegt pamatojumu šim darba līguma uzteikumam. Saskaņā ar DL 102.pantu, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tātad, lai pierādītu, ka uzteikums ir tiesisks, vispirms darba devējam ir jāpierāda, ka uzteikuma pamats un pamatojums ir tiesisks. Arī tiesā, gadījumos, kad darbinieks cēlis prasību par darba līguma atzīšanu par spēkā neesošu, saskaņā ar DL 125.pantu darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, kā arī citos gadījumos, kad darbinieks cēlis prasību par atjaunošanu darbā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Lai saprastu, kādēļ uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā darba devējam uzteikumā nav jānorāda uzteikuma iemesls, vispirms ir jānoskaidro, kāda ir jēdziena „uzteikuma iemesls” vārdiskā jēga. Iztaukojot jēdzienu „uzteikuma iemesls” gramatiski, secināms, ka minēto jēdzienu tiek saprasts „pamats”¹⁶⁴, „motīvs”¹⁶⁵ un „iekšējs, rosinošs faktors vai apstākļis”¹⁶⁶.

Kā jau iepriekš tika minēts pieļaujamie darba līguma uzteikuma iemesli ir noteikti DL 98.pantā, 100.pantā, 101.panta pirmajā daļā noteiktie pamati. Taču tā kā uzteikuma pārbaudes laikā gadījumā darba devējam nav nepieciešams atsaukties uz likumā noteikto uzteikuma pamatu, tad secināms, ka darba devējam nav nepieciešams sniegt arī tā pamatojumu. Tas nav jādara arī

¹⁶⁴ <http://termini.lza.lv/term.php?term=iemesls&list=&lang=> (apskatīts: 04.03.2010)

¹⁶⁵ <http://www.letonika.lv/groups/default.aspx?g=1&q=iemesls> (apskatīts: 04.03.2010)

¹⁶⁶ <http://www.letonika.lv/groups/default.aspx?g=1&q=iemesls> (apskatīts: 04.03.2010)

darbiniekam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā. Līdz ar to darba devējam un darbiniekam ir vienlīdzīgas likumā garantētas tiesības neminēt uzteikuma iemeslu.

Augstākās tiesas Senātā tika skatīta lieta Nr.SK-0012-06 saistībā ar darba līguma uzteikumu pārbaude laikā.¹⁶⁷ Lietas apstākļi šādi: I.L. 2004.gada 9.februārī noslēdza darba līgumu ar B. rajona padomi, un viņam tika noteikts pārbaudes laiks līdz 2004.gada 7.maijam. 2004.gada 6.maijā I.L. saņēma no darba devēja paziņojumu par darba līguma uzteikumu, kurā I.L. tika paziņots, ka darba līgums ar viņu tiks izbeigts 2004.gada 10.maijā. Savukārt 2004.gada 10.maijā darba devējs izdeva rīkojumu par darba līguma izbeigšanu un I.L. atbrīvošanu no darba ar 2004.gada 10.maiju.

No minētās lietas apstākļiem redzams, ka darba līgums darbiniekam tika uzteikts dienu pirms pārbaudes termiņā beigām, bet darba tiesiskās attiecības faktiski tika izbeigtas trīs dienas pēc pārbaudes termiņa beigām. Tādejādi no vienas puses varētu šķist, ka darba tiesisko attiecību pārtraukšana pēc pārbaudes termiņa beigām ir darbinieka tiesību pārkāpums. Tomēr Augstākās tiesas Senāts atzinis, ka darba devēja uzteikuma gadījumā darba tiesisko attiecību faktiskajai izbeigšanai (atļaišanai no darba) pēc uzteikuma termiņa beigām nav patstāvīgas tiesiskas nozīmes, tās ir uzteikuma sekas.¹⁶⁸ Tāpat Augstākās tiesas Senāts lietā Nr.SK-0012-06 atzinis: „Ja noslēdzot darba līgumu, pamatojoties uz DL 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”.¹⁶⁹ „Uzteikums stājas spēkā no tā pieņemšanas brīža, nevis no trīs dienu termiņa notecējuma brīža, kurš noteikts DL 47. panta pirmajā daļā”.¹⁷⁰ DL 47.panta otrā daļa tulkojama kopsakarā ar panta pirmo daļu, kas nosaka, ka pusēm ir tiesības uzteikt darba līgumu visā pārbaudes laikā.¹⁷¹ Līdz ar to darba līgumu var uzteikt arī pēdējā pārbaudes dienā.¹⁷²

Saskaņā ar Augstākās tiesas Senāta pausto - 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.¹⁷³ No minētā secināms, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu nenorādot iemeslu, ja vien viņš šīs tiesības izmanto, ievērojot pārbaudes jēgu un mērķi, ko savukārt darba devējam ir

¹⁶⁷ 2006.gada 11.janvāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā SKC-0012-06 (C10043404); <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=227&cat=1> (apskatīts: 04.03.2010)

¹⁶⁸ 2008.gada 16.aprīļa Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SK-145; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2008/145.doc (apskatīts: 15.03.2010.)

¹⁶⁹ 2006.gada 11.janvāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā SKC-0012-06 (C10043404); <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=227&cat=1> (apskatīts: 12.03.2010.)

¹⁷⁰ Turpat.

¹⁷¹ Turpat.

¹⁷² Turpat.

¹⁷³ 2009.gada 3.jūnija Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SK-188; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2009/188-ge.doc (apskatīts: 21.03.2010.)

pienākums pierādīt, ja darbinieks ir cēlis prasību tiesā. Tātad šādā gadījumā darba devēja ir jāsniedz pamatojums darba līguma uzteikumam pārbaudes laikā.

Taču iepriekšminētajā lietā Nr.SKC-0012-06 netika apstrīdēts uzteikuma tiesiskums, bet gan uzteikuma trīs dienu termiņa neievērošana, ko prasītājs uzskatīja par uzteikuma kārtības pārkāpumu, kas dod pamatu atzīt uzteikumu par spēkā neesošu. Taču Augstākās tiesas Senāts atzina, ka tāds darba devēja uzteikums, kas noticis vēlāk nekā trīs dienas pirms pārbaudes termiņa notecējuma, nerada DL 124.pantā norādītās sekas un nevar būt pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.¹⁷⁴

Salīdzinoši Igaunijas Darba likuma 96.pants paredz, ka pārbaudes laikā darba līgumu puses var uzteikt paziņojot par uzteikumu ne vēlāk kā 15 dienas iepriekš.¹⁷⁵ Tātad Igaunijas darba likums imperatīvi paredz pienākumu pusēm paziņot par uzteikumu ne vēlāk kā 15 dienas iepriekš. Tādejādi varētu secināt, ka gadījumos, kad puse paziņo par uzteikumu pārbaudes termiņā pēdējā dienā, viņai ir jāveic darba pienākumi vēl 15 dienas. Savukārt Latvijas Darba likums, kā iepriekš tika minēts, paredz ievērojami īsāku uzteikuma termiņu, turklāt DL 47.panta pirmajā daļā ir noteiktas darba devēja un darbinieka tiesības nevis pienākums rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš, un kā secinājis Augstākās tiesas Senāts darba līgumu var uzteikt arī pēdējā pārbaudes dienā, neievērojot trīs dienu termiņu. Ņemot vērā minēto, nav saprotams, kāds ir bijis likumdevēja mērķis iekļaujot DL 47.panta pirmā daļā tiesības trīs dienas iepriekš paziņot par uzteikumu, kuras faktiski var neievērot ne darba devējs un darbinieks, un ne vienam no viņiem tādēļ neradīsies nekādas tiesiskās sekas.

5.DARBA LĪGUMA UZTEIKUMA TIESISKUMS

CL 2189.pantā atspoguļota darbinieka un darba devēja vienlīdzība tiesībā vienpusēji atteikties (atkāpties) no darba līguma, kas pieļaujama vienīgi likumā paredzētos gadījumos un kārtībā.¹⁷⁶ Taču, lai darba līguma uzteikums būtu tiesisks, jāievēro vairāki priekšnoteikumi. Pirmkārt, uzteikumā jābūt norādītam Darba likumā noteiktajam uzteikuma pamatam, otrkārt, uzteikumam jābūt pamatotam, treškārt, uzteicot darba līgumu ir jāievēro Darba likumā noteiktā uzteikšanas kārtība, ceturtkārt, ir jāievēro Darba likumā noteiktie uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi.

¹⁷⁴ 2009.gada 3.jūnija Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-188; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2009/188-ge.doc (apskatīts:21.03.2010.)

¹⁷⁵ Эстонская Республика Закон о трудовом договоре - <http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=48458/T&%2365533;&%2365533;lepingu+seadus.pdf> (apskatīts:15.02.2010.)

¹⁷⁶ Latvijas Republika Civillikuma komentāri: Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. - R.: Mans Īpašums, 2000, 512.lpp.

Tātad, pirmkārt, uzteicot darba līgumu ir jāievēro uzteikšanas kārtība, kas ietver tādus elementus, kā uzteikums un uzteikuma paziņošana darbiniekam DL 103.pantā noteiktajos termiņos, ja darba koplīgums neparedz labvēlīgākus noteikumus. Tāpat paziņojumam jābūt izteiktam darbiniekam saprotamā veidā, rakstiskā formā atbilstoši dokumentu noformēšanas prasībām, turklāt darba devējam ir pienākums atsaukties uz Darba likumā minēto uzteikuma pamatu un norādīt uzteikuma pamatojumu.

Otrkārt, darba devējam ir jāņem vērā uzteikuma ierobežojumi un aizliegumi. Kā aizliegumu var minēt DL 110.panta pirmajā daļā noteikto, ka „Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam - arodbiedrības biedram - bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā.” Tāpat darba devējam ir pienākums ievērot DL 29.pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizliegumu - saskaņā ar DL 29.panta pirmo daļu, uzteicot darba līgumu, ir aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma, rases, ādas krāsas, vecuma vai citiem apstākļiem, kam nav objektīva pamatojuma. Bez tam, darba devējs nedrīkst pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku viņa slimības vai atvaļinājuma laikā, vai laikā, kad darbinieks nestrādā attaisnojošu iemeslu dēļ, kā arī darba attiecības, izņemot Darba likumā īpaši norādītos gadījumus, nedrīkst pārtraukt ar sievieti, kuras bērns nav sasniedzis 1 gadu, grūtnieci, sievieti visā bērna barošanas laikā, darbinieku, kurš atzīts par invalīdu. Salīdzinoši Lietuvas Darba likuma 132.panta 2.daļa atšķirībā no Latvijas Darba likuma paredz, ka darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas audzina bērnu līdz trīs gadu vecumam, izņemot likumā noteiktus gadījumus.¹⁷⁷ Savukārt Igaunijas Darba likuma 92.panta pirmās daļas 5.punkts nosaka tādu aizliegumu, kā aizliegumu darba devējam uzteikt darba līgumu darbiniekam uz pilnu slodzi, ja viņš nevēlas turpināt darba tiesiskās attiecības uz pusslodzi, vai darbiniekam uz pusslodzi, ja viņš nevēlas turpināt darba tiesiskās attiecības uz pilnu darba dienu.¹⁷⁸

DL 102.pants nosaka darba devēja pienākumu, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tas nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no DL 101.panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas pie tam atbilst

¹⁷⁷ Labour Code of the Republic of Lithuania – Approved by Law No. IX-926 of 4 June 2002; http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770

¹⁷⁸ Закон Эстонской Республики о трудовом договоре - принят в 1992 году; <http://evrokatalog.eu/node/5633> (apskatīts: 01.02.2010.)

un veido uzteikuma tiesisko pamatu. Tajā pašā laikā likums nenosaka, cik detalizētam jābūt šo apstākļu izklāstam.¹⁷⁹

Saskaņā ar DL 125.pantu darba devējam tikai strīdus gadījumā ir pienākums detalizēti pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai uzteikšanas kārtībai. Tajā pat laikā Augstākās tiesas Senāts ir atzinis, ka “Uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai būtu iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatotību. Tiesām nav tiesību vērtēt un ņemt vērā apstākļus, kas nav bijuši norādīti uzteikumā vai no tā neizriet, bet pirmo reizi tiek darīti zināmi jau pēc prasības celšanas.”¹⁸⁰ Uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba devēja uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā, piemēram, dienesta izmeklēšanas atzinumā, ja uz to ir atsauce uzteikumā vai arī tiesa konstatē, ka darbinieks ir ar to rakstveidā iepazīstināts.¹⁸¹

Atsaucoties uz visu iepriekš minēto, secināms, ka, lai darba līguma uzteikums būtu tiesisks, gan darbiniekam, gan darba devējam ir jāievēro Darba likumā noteiktā uzteikšanas kārtība un jāuzteic darba līgums uz Darba likumā noteiktajiem pamatiem. Tāpat darba devējam ir uzteikumā jāsniedz uzteikuma pamatojums tādā apmērā, lai darbiniekam radītu pārliecību par uzteikuma tiesiskumu un pamatotību, kā arī strīdus gadījumā tiesa varētu pārbaudīt, ka darba līgums ticis uzteikts, ievērojot spēkā esošās tiesību normas.

¹⁷⁹ Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” - Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa (2004); <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/> (apskatīts: 03.03.2010.)

¹⁸⁰ Turpat.

¹⁸¹ Turpat.

KOPSAVILKUMS UN SECINĀJUMI

Izstrādājot maģistra darbu par tematu "Tiesiski pamatots darba līguma uzteikums kā priekšnoteikums darba tiesisko attiecību izbeigšanai", darba autorei radās šādi secinājumi un priekšlikumi:

1. DL 86.pantā ir minēti darbinieka civiltiesiskās atbildības pamati (darbinieks bez attaisnojoša iemesla nav veicis darbu, veicis darbu nepienācīgi, veicis citādu prettiesisku, vainojamu rīcību, nodarījis zaudējumus darba devējam ar ļaunu nolūku), kas praksē nereti tiek izmantoti kā darba līguma uzteikuma pamatojums. Taču darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja pastāv likumā noteiktais pamats darbinieka atbrīvošanai no civiltiesiskās atbildības, kas reglamentēts DL 87.pantā. Vienu no tādiem pamatiem iespējams secināt arī no DL 86.panta ceturtais daļas, proti, darbinieks neatbild par zaudējumiem un tātad nav pieļaujams darbiniekam uzteikt darba līgumu, ja viņa darbs saistīts ar zaudējumu rašanās paaugstinātu risku un zaudējumi darba devējam nav nodarīti ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ.

Priekšlikums: DL 86.panta ceturtajā daļā minēto ir nepieciešams nostiprināt DL 87.pantā, jo tieši šī tiesību norma reglamentē darbinieka atbrīvošanu no civiltiesiskās atbildības un līdz ar to uzteikuma nepieļaujamību.

2. Darba likuma piemērotājam (darba devējam, darbiniekam, darbinieku pārstāvjiem, citām personām vai tiesai) nereti nav saprotams, ko nozīmē DL 101.panta pirmās daļas 2.punktā uzteikuma pamatā minētais jēdziens „zaudējis darba devēja uzticību”.

Priekšlikums: Lai jebkurš Darba likuma piemērotājs izprastu jēdziena „zaudējis darba devēja uzticību” saturu, DL 101.pantu būtu nepieciešams papildināt ar seftīto daļu, kas sniegtu vismaz abstraktu minētā jēdziena skaidrojošu definīciju. Minēto jēdzienu varētu skaidrot, piemēram, šādi: „Darbinieks rīkojies tādā mērā negodprātīgi, kas saprātīgam darba devējam varētu radīt pamatotas šaubas par darbinieka uzticamību. Ar rīcību, kas var likt darba devējam zaudēt uzticību darbiniekam, saprot darbinieka neattaisnojamo rīcību, kad viņš nodarījis būtiskus zaudējumus darba devējam vai darba devēja mantai, kaitējumu vai tā draudus darba devēja personiskajām tiesībām, tajā skaitā pārkāpis konfidencialitātes pienākumu, radījis kaitējumu darba devēja reputācijai vai citu kaitējumu, kas ir pretrunā likumīgām darba devēja interesēm.” Papildus varētu noteikt, ka darba devējam, uzteicot darba līgumu šajā gadījumā, ir jāievēro vienlīdzības princips.

3. Saskaņā ar DL 98.panta pirmo daļu Darba devējam ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja

darbinieks nepiekritīs darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, taču nav konkrēti noteikts, cik ilgā laikā darbiniekam ir jāsniedz atbilde uz darba devēja piedāvātajiem grozījumiem. Praksē nereti novērojamas situācijas, kad darba devējs piedāvā darbiniekam darba līguma grozījumus DL 98.panta kārtībā un nosaka atbildes sniegšanas termiņu, piemēram, piecas vai desmit dienas, kas līdz ar to nepamatoti ierobežo darbinieka tiesības salīdzinājumā ar DL 98.pantā noteikto viena mēneša uzteikuma termiņu.

Priekšlikums: Minēto gadījumu dēļ DL 98.panta pirmo daļu ir nepieciešams papildināt ar šādu noteikumu: „Darbinieks ir tiesīgs darba devējam sniegt atbildi mēneša laikā no grozījumu saņemšanas dienas”. Šāds noteikums nodrošinātu darbinieku tiesību aizsardzību gadījumos, kad uzteikuma izteikts sakarā ar grozījumiem darba līgumā.

4. Saskaņā ar DL 101.panta otro daļu - ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, viņam ir pienākums no darbinieka pieprasīt rakstveida paskaidrojumu un, ņemot vērā šo paskaidrojumu, izvērtēt darbinieka izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Praksē darba devēji reti vērtē minētos apstākļus.

Priekšlikums: DL 101.pantā otrajā daļā būtu nepieciešams noteikt minētā izvērtējuma rakstisku formu, jo tas apstiprinātu to, ka darba devējs konkrētajā gadījumā ir izvērtējis visus minētos apstākļus un pieņēmis lēmumu par darba līguma uzteikumu, pamatojoties uz objektīvu, motivētu un vispusīgu izvērtējumu. Tāpat DL 110.panta otro daļu būtu nepieciešams papildināt ar noteikumu šādā redakcijā: „Arodbiedrībai, sniedzot atbildi uz darba devēja lūgumu darbinieka atbrīvošanai no darba uz DL 101.panta pirmās daļas 1.,2.,3.un 5.punkta noteiktā pamata, ir pienākums ņemt vērā darba devēja vērtējumu.

5. Nav saprotams, kādēļ DL 101.panta pirmās daļas 5.punktā likumdevējs ir paredzējis tikai, ka darbinieks “apdraudējis citu personu drošību un veselību”, bet nav paredzējis, ka darbinieks “apdraudējis savu vai citu personu drošību un veselību”.

Priekšlikums: DL 101.panta pirmās daļas 5.punktā būtu lietderīgi veikt grozījumus un paredzēt, ka darba devējs darbiniekam var uzteikt darba līgumu, ja darbinieks „rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis savu vai citu personu drošību un veselību”.

6. Darba likumā nav noteikts, kad un kādā veidā darbiniekam jāpaziņo darba devējam par savu slimību, tādēļ nereti ir satopami gadījumi, kad darbinieks saslims, bet par to nepaziņo darba devējam, ko savukārt darba devējs izmanto, lai atbrīvotu darbinieku no darba, pamatojoties uz būtisku darba kārtības pārkāpumu (DL 101.panta pirmās daļas 1.punkts).

Priekšlikums: Ņemot vērā minēto un tam līdzīgus gadījumus, Darba likumā būtu nepieciešami grozījumi, piemēram, Darba likumā varētu ietvert 147.¹pantu, kas attiektos uz darbinieka prombūtni slimības dēļ un būtu izteikts šādā redakcijā: „Darbinieks paziņo par saslimšanu ne vēlāk kā nākamajā darba dienā pēc neierašanās darbā, ja darba līgumā vai darba kārtības noteikumos nav noteikta cita kārtība. Paziņošanas veidu un nepaziņošanas attaisnojumus regulē darba līgums vai darba kārtības noteikumi.”

7. Saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas 8.punktu darba devējs var uzteikt darba līgumu darbiniekam, ja ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, un, ja nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā. Taču minētais darba līguma uzteikuma pamats attiecas tikai uz tādu uzteikumu, kad ar tiesas spriedumu darbā ir atjaunots darbinieks, kuram darba līgums bija uzteikts, nevis uz uzteikumu, kad tiek atbrīvots darbinieks, kurš aizvietojis citu bērna kopšanas atvaļinājumā vai slimības dēļ prombūtnē esošu darbinieku.

Priekšlikums: Ņemot vērā darba devēju nereto neorientēšanos darba tiesību juridiskajos terminos, un to, ka Darba likumam ir jābūt skaidram un saprotamam arī darba devējiem ar nejuridisko izglītību, šo darba līguma uzteikuma pamatu būtu nepieciešams precizēt, norādot, ka „ar tiesas spriedumu ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu”.

8. Valsts pārvaldes iestādēs šobrīd tiek likvidētas iestāžu nodaļas vai struktūrvienības, kurām nav patstāvīgu juridisku personu statusa, tādēļ nav tiesiski pamatoti uzteikumi, kad darba devējs uzteic darbiniekiem darba līgumus, pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 10.punktu sakarā ar darba devēja likvidāciju.

Priekšlikums: DL 101.pantu būtu nepieciešams papildināt ar astoto daļu šādā redakcijā: „DL 101.panta pirmās daļas 10.punkts attiecas arī uz struktūrvienības vai nodaļas likvidāciju. Struktūrvienības vai nodaļas likvidācijas gadījumā darba devējam ir pienākums vērtēt darbinieku priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši 01.12.2009. likuma "Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums" Pārejas noteikumu 8.punkta 6.apakšpunktam vai DL 108.pantam”.

9. Darba likums neierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumus likvidētās darba devēja struktūrvienības vai nodaļas darbiniekiem, pamatojoties uz darbinieku skaita samazināšanu, pat tādos gadījumos, kad likvidētās struktūrvienības vai nodaļas vietā tiek izveidota jauna struktūrvienība vai nodaļa ar tādām pašām vai līdzīgām funkcijām.

Priekšlikums: DL 101.pantu būtu nepieciešams papildināt ar devīto daļu šādā redakcijā: „Darba devējs var uzteikt darbiniekiem darba līgumus, pamatojoties uz šī panta pirmās daļas 9.punktu,

tādā gadījumā, ja uz likvidētās struktūrvienības vai nodaļas pamata neveidojas jauna struktūrvienība vai nodaļa.”

10. Saskaņā ar DL 11.panta pirmās daļas 2.punktu, otro un trešo daļu darbinieku pārstāvjiem ir tiesības savlaicīgi un pienācīgā veidā un apjomā saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā. Ņemot vērā to, ka likumā ir noteiktas darbinieku pārstāvju tiesības, nevis darba devēja pienākums veikt šo konsultēšanos, darba devējs šīs tiesības darbinieku pārstāvjiem nenodrošina savlaicīgi, pienācīgā veidā un apjomā, tādējādi nav iespējams sociālā dialoga ceļā novērst vai mazināt paredzamo izmaiņu negatīvās sekas.

Priekšlikums: Lai nodrošinātu darbinieku pārstāvju un līdz ar to darbinieku tiesības uz informēšanu un konsultēšanos gadījumos, kas būtiski skar darbinieku tiesības un tiesiskās intereses, DL 11.panta trešo daļu būtu nepieciešams papildināt ar šādu noteikumu: „Darba devējam ir pienākums uzklaut darbinieku pārstāvju, bet viņu prombūtnes laikā – darbinieku -, priekšlikumus un sniegt pamatotas atbildes, kādēļ darbinieku pārstāvju (darbinieku) priekšlikumi netiek ņemti vērā. Konsultāciju procesā panāktajam rezultātam jābūt fiksētam protokolā un apliecinātam ar darba devēja un darbinieku pārstāvju (darbinieku) parakstiem.”

11. Attiecībā uz darbinieku skaita samazināšanas gadījumiem, kad darba devējam ir jāvērtē darbinieka priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības - nedz Darba likums, nedz Ministru kabineta noteikumi neregulē, kādā veidā darba devējam ir jāveic darbinieku izvērtēšana, proti, nav vienotas izvērtēšanas sistēmas. Normatīvajos aktos vien ir noteikts, ka darba devējam ir jāvērtē darbinieka darba rezultāti, kvalifikācija, patstāvīgu ienākumu esamība un DL 108.panta otrajā daļā minētie izvērtēšanas kritēriji. Līdz ar to darba devēji pie šīs izvērtēšanas, kas būtiski skar darbinieku nodarbinātību, pieiet formāli, nevērtējot darbiniekus vispār vai paziņojot arodbiedrībai, ka darbinieki ir izvērtēti atbilstoši likuma prasībām un atzīti par neatbilstošiem, konkrētāk neko nepaskaidrojot un pat nevarot pamatot veikto izvērtējumu ar rakstveida dokumentu.

Priekšlikums: Ņemot vērā minēto, būtu nepieciešams izstrādāt un Ministru kabineta noteikumos noteikt vienotu darbinieku izvērtēšanas formu, piemēram, izvērtēšanas veidlapu. Kā izvērtējuma kritērijus varētu noteikt ne tikai iepriekš minētos, bet arī tādus kritērijus, kā izvirzītajam amatam atbilstoša izglītība, darba pieredze, darba pieredze darba devēja uzņēmumā vai līdzīgā vai līdzvērtīgā amatā pie cita darba devēja, amatam atbilstošās valodu zināšanas, papildu izglītība ar amatu saistītajā jomā, kas tiktu uzskatīta par priekšrocību. Papildus izvērtējuma beigās darba devējam būtu jānorāda, ka: „Atbilstoši DL 29.pantam, izvērtējot darbinieku X, darba devējs Y

nav attiecies pret viņu atšķirīgi atkarībā no darbinieka dzimuma, rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem, kam nav objektīva pamatojuma.” Šāda vienota izvērtējuma ieviešana mazinātu negodprātīgo darba devēju patvaļu, uzsakot līgumus daudziem darbiniekam un arodbiedrībai vienkārši paziņojot, ka darbinieki ir izvērtēti atbilstoši likumam, bet nesniedzot nekādu konkrētāku pamatojumu. Tāpat šāds izvērtējums pārliecinātu darbiniekus par viņu atbrīvošanas tiesiskumu un atvieglotu tiesu darbu nosakot, vai darba līguma uzteikumi ir bijuši tiesiski.

12. Praksē nereti sastopami gadījumi, kad paziņojums par darba līguma uzteikumu satur nepilnīgu informāciju, un tādejādi netiek nodrošināts darba līguma uzteikuma tiesiskums, un darbiniekam nav saprotams, vai darba tiesiskās attiecības ar viņu ir izbeigtas pamatoti un ievērojot darba tiesību normatīvos aktus.

Priekšlikums: DL 102.pantu būtu nepieciešams izteikt šāda redakcijā: „Paziņojumā par darba līguma uzteikumu darba devējam ir pienākums norādīt šādu informāciju: 1) Darba likuma 101.panta pirmajā daļā minētais pamats (iemesls) darba līguma uzteikumam; 2) uzteikuma pamatojums – norāde uz apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā un/vai norāde uz dokumentu, kas sniedz šādu pamatojumu; 3) datums, ar kuru darbinieks ir atbrīvots no darba; 4) kārtība, kādā ar darbinieku tiks nokārtotas visas saistības sakarā ar atbrīvošanu no darba.”

ANNOTATION

This Master's work examines issues about legally justified notice of employment contract as a prerequisite for termination of employment relations.

Labour relations in Latvia, including termination of an employment contract, is regulated by Labour Code of the Republic of Latvia, 2002. Nonetheless there are also legally binding international agreements of the Republic of Latvia as Termination of Employment Convention, 1982, which is an International Labour Organization Convention and contains rights, principles and concepts of termination of an employment contract.

There are situations in practice, when employee or employer does not know labor law, does not understand it or simply ignore rules of labor law. Therefore, termination of an employment contract is not always legal. This Master's work examines different reasons for dismissal from work in Labour Code of the Republic of Latvia and in other Labour Codes of other states and provides necessary suggestions for amendments of law.

There are some essential prerequisites for termination of employment relations. First of all, an employer shall give a reason for dismissal from work and motivations for the termination of the employment contract. The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service. Second, an employer is entitled to terminate an employment contract by giving the employer written notice one month in advance. Third, an employer shall comply with procedure of termination and settling accounts with the employee being dismissed. Fourthly, an employer shall comply with restrictions on the termination of an employment contract.

This and other issues of termination of employment contract are examined in this work.

АННОТАЦИЯ

В магистерской работе рассмотрены темы, которые касаются законного уведомления о расторжении трудового договора и высказаны предложения, для внесения изменений в законах. Расторжение трудового договора регулируется Законом о труде Латвийской Республики, который вступил в силу 1.июля 2002.года. А также, для Латвии являются обязательными международные правовые нормы, такие как Конвенция 1982.года 158 „О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя”.

Иногда бывают ситуации, когда работодатель или работник не владеет, непонимает или сознательно игнорирует правовое регулирование трудовых отношений, и в результате этого, трудовые договора не всегда бывают расторгнуты в соответствии с Законом о труде.

В данной работе отдельно рассмотрены возможные случаи расторжения трудового договора, их правовое регулирование по сравнению с другими государствами, необходимые внесения изменений в законах, чтобы можно было гарантировать справедливый, эффективный, понятный процесс расторжения трудового договора и сам договор был расторгнут законно.

Чтобы расторжение трудового договора было бы правовым должны соблюдаться необходимые условия. Во-первых, в договоре необходимо указать основание расторжения данного договора согласно Закону о труде, в том числе основание обстоятельств, связанных с поведением работника, его возможностями или проведением на предприятии мероприятий хозяйственного, организационного, технологического или аналогичного характера, которые являются причиной расторжения трудового договора. Во-вторых, расторжение договора должно быть обоснованным. В-третьих, при расторжении договора необходимо учесть оговоренный в трудовом законе порядок расторжения. В-четвёртых, необходимо учесть запреты и ограничения при расторжении договора, которые установлены Законом о труде.

В данной работе рассмотрены эти и другие вопросы связанные с расторжением трудового договора.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN NORMATĪVO AKTU SARAKSTS

1. Balodis K. Ievads Civiltiesībās - R.: Zvaigzne ABC, 2007.-141.lpp.
2. Balodis K. Labas ticības princips mūsdienā Latvijas civiltiesībās - Jurista Vārds, Nr. 24 (257), 2002.gada 3.decembris
3. Birkerts P. Pedagoģiskā psiholoģija - Jelgava, 1923- 274.lpp.
4. Jonāne E.T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot - „Latgales Laiks”, Tēmas/Problēma, 2009.gada 18.septembris; <http://www.lv.lv/index.php?menu=DOC&id=197840>
5. Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā- Jurista Vārds, Nr.12 (317), 2004.gada 30.marts
6. Kalniņš E. Privāttiesību teorija un prakse - Tiesu namu aģentūra, 2005.- 293.lpp.
7. Kupče M. Izmaiņas darba līgumā – tikai rakstiski!- Komersanta Vēstnesis, Nr.47 (154), 2008.gada 19.novembris
8. Latvijas Republika Civiltiesību komentāri: Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā.- R.: Mans Īpašums, 2000, 512.lpp.
9. Latvijas sakaru darbinieku arodbiedrība Arodbiedrības ziņas - nr.05/165, 2009.gads, LSAB biroja informatīvais izdevums
10. Ločmele K. Darba devējs uzsaka darbu: kuru Darba likuma pantu piemērot? - 13.11.2009., <http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&sub=697&id=200524>
11. Ločmele K. Darba uzteikums saistībā ar piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā- 21.10.2009., http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&sub=pp_skaidrojumi&id=199377
12. Ločmele K. Rājiens – sods darbinieku motivācijai - "Komersanta Vēstnesis", Nr.49 (156), 2008.gada 3.decembris; <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=181252>
13. Matule S. Atlaišanas pamatojums- Komersanta Vēstnesis, Nr.154 (182), 2006.gada 4.oktobris
14. Mīze V. Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmuma personālvadībā - LR Labklājības ministrija; http://www.lm.gov.lv/upload/petijumi/rokasgramata_dzlidzt_21.10.2003.doc (apskatīts:27.02.2010)
15. Mucenieks P. Sociālā likumdošana - R.: 1934, 77.-78.lpp.
16. Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti- Jurista Vārds, Nr.40(345), 19.10.2004.
17. Renbuša D. Ja uzņēmumā jāsamazina darbinieku skaits vai viņu alga- 12. marts (2009); <http://www.lv.lv/?menu=doc&id=188955>
18. Roja Ž. Ergonomisko risku radīto arodveselības problēmu risinājumi ceļu būves nozarē strādājošiem Latvijā - Rīgas Stradiņa universitāte, Promocijas darba kopsavilkums medicīnas zinātņu doktora grāda iegūšanai, Rīga – 2005
19. Skultāne I. Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā.- Jurista Vārds, Nr.30 (335), 2004.gada 10.augusts
20. Slicāne E. Labas ticības princips un tā piemērošana Latvijas civiltiesībās- Jurista Vārds, Nr.6(459), 06.02.2007.
21. Torgāns K. Saistību tiesības. II daļa. Mācību grāmata. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2008-273.lpp.
22. И.Б.Новицкий Римское право- М.1993, с.132
 - http://www.vdi.lv/index.php?zinas_id=11&lang_id=1&menu_id=13&start=0
 - <http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&sub=697&id=200524>
 - <http://lsab.lv/data/documents/Inf2009-5.pdf>
 - <http://www.bdolegal.lv/lv/publikacijas/18/>
 - <http://termini.lza.lv/term.php?term=groz%C4%ABjumi&list=&lang=LV>
 - http://www.datev.lv/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=30
 - www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi_un_viedokli/in_site/tools/download.php%3Ffile%3Dfiles%252Fsoc_darbinieku_buklets_diskrim.pdf
 - http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/am/690/690244/690244lv.pdf
 - http://www.ttc.lv/export/sites/default/docs/STA/Tulkojumi_no_anglju_val/Konvencijas/C158_Termination_of_Employment_Convention_1982.doc
 - <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=258&cat=1>
 - http://www.psihologija.lv/termini_griba.php?lang=
 - http://www.vdi.lv/index.php?zinas_id=11&lang_id=1&menu_id=13&start=0
 - <http://www.logincee.org/file/3447/library>
 - <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/>
 - <http://termini.lza.lv/term.php?term=pamatots&list=pamatots&lang=LV>

- <http://termini.lza.lv/term.php?term=neatliekams&list=neatliekams&lang=LV>
- <http://www.letonika.lv/groups/default.aspx?g=1&q=iemesls>
- <http://www.letonika.lv/groups/default.aspx?q=pamatots&s=0&g=1&r=1107>
- <http://www.letonika.lv/groups/default.aspx?q=pietiekami&s=0&g=1&r=1107>
- <http://www.letonika.lv/groups/default.aspx?q=neatliekami&s=0&g=1&r=1107>
- http://www.ttc.lv/export/sites/default/docs/STA/Tulkojumi_no_anglju_val/Konvencijas/C135_Workersx_Representatives_Conventionx_1971.doc
- http://www.ttc.lv/export/sites/default/docs/STA/Tulkojumi_no_anglju_val/Konvencijas/C158_Termination_of_Employment_Conventionx_1982.doc
- <http://www.rln.lv/en/pdf/newsletters-lv/2009-Tiesu-prakses-jaunumi.pdf>
- <http://www.likumi.lv/doc.php?id=90220&from=off>
- http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/ASO/TLS/TLS_RUS.pdf
- <http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=48458/T&%2365533;&%2365533;lepingu+seadus.pdf>

NORMATĪVIE AKTI

1. 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) [spēkā ar 01.06.2002.]
2. 20.06.2001. likums "Darba likums" - redakcija no 01.06.2002. līdz 31.12.2002., ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) [spēkā ar 01.06.2002.]
3. 13.10.2005. likums "Grozījumi Darba likumā" ("LV", 174 (3332), 02.11.2005.) [spēkā ar 16.11.2005.]
4. 04.03.2010. likums "Grozījumi Darba likumā" ("LV", 47 (4239), 24.03.2010.) [stājas spēkā 25.03.2010.]
5. 01.12.2009. likums "Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums" ("LV", 199 (4185), 18.12.2009.) [stājas spēkā 01.01.2010.]
6. 28.01.1937. likums "Civillikums. Ceturtā daļa. Saistību tiesības" (Ziņotājs, 1, 14.01.1993.) [stājas spēkā 01.03.1993.]
7. 20.06.2001. likums "Darba aizsardzības likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) [stājas spēkā 01.01.2002.]
8. 13.12.1990. likums "Par arod biedrībām" (Ziņotājs, 3, 31.01.1991.) [spēkā ar 02.01.1991.]
9. 10.06.1999. likums "Profesionālās izglītības likums" ("LV", 213/215 (1673/1675), 30.06.1999.) [stājas spēkā 14.07.1999.]
10. 07.12.1984. likums "Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss" (Ziņotājs, 51, 20.12.1984.) [stājas spēkā 01.07.1985.]
11. Latvijas darba likumu kodekss - stājies spēkā 1972. gada 1. oktobrī; http://www.legal.lv/darba/attiecigie_panti/panti.htm
12. 10.03.2009. MK noteikumi Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" ("LV", 41 (4027), 13.03.2009.) [stājas spēkā 01.04.2009.]
13. 14.06.2005. MK noteikumi Nr.409 "Pārtikas aprītē nodarbināto personu profesionālās kvalifikācijas prasības" ("LV", 96 (3254), 17.06.2005.) [stājas spēkā 01.01.2006.]
14. 03.04.2001. MK noteikumi Nr.152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība" ("LV", 56 (2443), 06.04.2001.) [stājas spēkā 01.05.2001.]
15. 1975. gada 17. februāra Direktīva 75/129/EEK par to dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, kas attiecas uz kolektīvo atļaušanu; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0059:LV:HTML>
16. 18.10.1961. starptautiskais dokuments "Eiropas Sociālā Harta" ("LV", 153 (638), 12.09.1996.) [stājas spēkā 02.03.2002.]
17. 13.12.2007. starptautiskais dokuments "Lisabonas Līgums, ar ko groza Līgumu par Eiropas Savienību un Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu" ("LV", 82 (3866), 28.05.2008.) [stājas spēkā 01.12.2009.]
18. Labour Code of the Republic of Lithuania – Approved by Law No. IX-926 of 4 June 2002; http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770
19. Эстонская Республика Закон о трудовом договоре – Принят 17 декабря 2008 года, Объявлен решением Президента Республики от 12 января 2009 года №421; http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/ASO/TLS/TLS_RUS.pdf; <http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=48458/T&%2365533;&%2365533;lepingu+seadus.pdf>

TIESU PRAKSES MATERĀLI

1. 1994.gada 8.jūnija Eiropas Kopienų Tiesas spriedums Lietā C-383/92 - *Eiropas Kopienų Komisija pret Lielbritānijas un Ziemeļrijas Apvienoto Karalisti*; ccvista.taix.be/Fulcrum/CCVista/LV/61992J0383-LV.doc
2. Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” - Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa (2004); <http://www.at.gov.lv/info/summary/2005/>
3. 2004.gada 11.februāra Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-60; http://www.lbas.lv/tiesu%20prakse/AT%20prakses%20apkopojums/Apkopojums_darbalig_stridi.pdf (apskafts 03.03.2010.)
4. 2004.gada 8.septembra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta Spriedums lietā Nr.SKC-432;
5. 2005.gada 12.janvāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas spriedums lietā Nr.SKC-22; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2005/cd120105_2.doc
6. 2005.gada 29.augusta Daugavpils tiesas spriedums lietā Nr.C12184505 (1845/05); www.policistuarodbiedriba.lv/fails.php?id=38
7. 2006.gada 11.janvāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr. SKC-0012-06 (C10043404); <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=227&cat=1>
8. 2006.gada 17.maija Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā SKC-0337-06 (C30275405) <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=258&cat=1>
9. 2006.gada 5.aprīļa Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta lēmums lietā Nr.SKC-0318-06 (C08051903); <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=139&cat=1>
10. 2006.gada 12.septembra Konkurences padomes lēmums Nr.101 (Prot. Nr.54,4.§) “Par lietas neierosināšanu.Par SIA „Work and employment centre” 10.08.2006. iesniegumu”; http://www.kp.gov.lv/uploaded_files/2006/N101_1209.pdf
11. 2006.gada 4.oktobra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr.SKC-0547-06 (C16086604); <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=280&cat=1>
12. 2007.gada 17.janvāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-21; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2007/cd170107_1.doc
13. 2008.gada 16.aprīļa Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-169; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2008/169-8.doc
14. 2008.gada 16.aprīļa Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-145; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2008/145.doc
15. 2008.gada 29.oktobra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-375; <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=626&cat=8>
16. 2009.gada 11.februāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-49; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2009/49-publ..doc
17. 2009.gada 25.februāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-62; <http://www.rln.lv/en/pdf/newsletters-lv/2009-Tiesu-prakses-jaunumi.pdf>
18. 2009.gada 9.marta Administratīvās rajona tiesas spriedums Nr.A42603708(A6217-09/44); http://c4.vds.deac.lv/files/AL/2009/03_2009/09_03_2009/AL_0903_raj_A-6217-09_44.pdf
19. 2009.gada 3.jūnija Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-188; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2009/188-ge.doc
20. 2009.gada 30.septembra Administratīvās rajona tiesas spriedums lietā Nr.A42521508 (A2256-09/12); http://c4.vds.deac.lv/files/AL/2009/09_2009/30_09_2009/AL_3009_raj_A-2256-09_12.pdf
21. 2009.gada 14.oktobra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr.SKC-891; www.at.gov.lv/files/archive/department1/2009/891-j%20ml.doc
22. 2010.gada 15.februāra Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas spriedums lietā Nr.C27237309/5 (C-877/10)