

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

**DARBA DEVĒJA UZTEIKUMA PIEMĒROJAMĪBA
GADĪJUMOS, KAD DARBINIEKS BŪTISKI
PĀRKĀPIS DARBA LĪGUMU VAI NOTEIKTO DARBA
KĀRTĪBU**

BAKALaura DARBS

Autors: **Inese Reznika**
Studenta apliecības Nr.: ir05047
Darba vadītāja: lektore Velga Slaidiņa

RĪGA 2013

ANOTĀCIJA

Autore izvēlējās darba tematu “Darba devēja uzteikuma piemērojamība gadījumos, kad darbinieks būtiski pārkāpis daba līgumu vai noteikto darba kārtību”, jo par darba devēja uzteikuma piemērošanu ir izveidojusies plaša tiesu prakse.

Darba mērķis ir noskaidrot, vai, piemērojot darba devēja uzteikumu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1. punkta, pastāv teorētiska, regulējuma vai praktiska rakstura problēma.

Mērķa sasniegšanai autore izvirza sekojošus uzdevumus: izpētīt normatīvo regulējumu, kas nosaka darba devēja uzteikuma piemērošanas prasības un kārtību; izpētīt būtiskuma jēdziena saturu un kritērijus, kas ir pamatā darba devēja uzteikumam.

Pētījumā tika konstatēts, ka pastāv Darba likuma normu piemērošanas problēmas, tomēr ir arī saskatāmas dažas regulējuma rakstura problēmas, proti, atsevišķi Darba likuma panti ir ļoti nekonkrēti.

Atslēgvārdi: darba devējs, darbinieks, darba devēja uzteikums, darba līgums, darba kārtība.

ABSTRACT

The author chose the topic for bachelor thesis “The applicability of employer's notice of termination when an essentially employee breaches contract or regulations” because about applicability of employer's notice has developed extensive jurisprudence.

The aim is to find out whether there is a theoretical, regulatory or practical problem applying employer's notice of termination under Labor Law Section 101, first subparagraphs 1.point.

To achieve the aim, the author puts forward the following tasks: explore the regulatory framework governing employer's notice of termination - requirements and procedures, explore the significance of the concept “essential” and explore the content of the criteria’s which are the base for the employer's notice of termination.

Author concluded that there are problems with applicability of the law and some regulatory problems, namely, certain articles of the Labour Law are very vague.

Key words: employer, employee, employer's notice of termination, the employment contract, work regulations.

SATURS

Apzīmējumu saraksts.....	5
Ievads.....	6
1. Darba devēja uzteikuma piemērošanas kārtība	8
1.1. Uzteikuma pamatojums	9
1.2. Uzteikuma termiņi	11
1.3. Paskaidrojumu pieprasīšana	18
1.4. Pārkāpuma konstatēšana.....	23
1.5. Uzteikuma atsaukšana	25
2. Būtiskuma jēdziens.....	31
3. Tiesu prakses analīze	37
Secinājumi	43
Izmantotā literatūra un avoti.....	46

APZĪMĒJUMU SARAKSTS

AT	– Augstākā tiesa
DL	– Darba likums
LR	– Latvijas Republika
MK	– Ministru kabinets
VDI	– Valsts darba inspekcija

IEVADS

Pirmie centieni noregulēt darba tiesiskās attiecības ir meklējami 19. gadsimta industriālās revolūcijas laikā, kad valsts sāka pieņemt tiesību normas, lai aizsargātu darbinieku intereses. Pieņemtās tiesību normas noteica darba laika ilgumu, atpūtas laiku, darba samaksas noteikumus un sociālās garantijas. Mūsdienās darba tiesībām tiek atvēlēta tikpat būtiska loma tiesību sistēmā, kā citām tiesību nozarēm. Darba tiesības pieder pie materiālo tiesību nozares, lai gan Darba likums regulē arī atsevišķus procesuālo tiesību jautājumus, piemēram, Darba likuma 125.pants nosaka, uz kuru pusi – darba devēja vai darbinieka - gulstas pierādīšanas pienākums.

Darbs ir ienākumu pamatavots lielākajai daļai cilvēku. Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes veiktā Darbaspēka apsekojuma rezultātiem, 2012.gada 3.ceturksnī ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits 15-74 gadu vecumā, salīdzinot ar attiecīgo periodu gadu iepriekš, ir palielinājies par 1,6%. Kopumā valstī 2012.gadā bija nodarbināti 905,1 tūkst. cilvēku (57,5% no iedzīvotāju kopskaita vecumā no 15 līdz 74 gadiem).¹ Tieši šī iemesla dēļ, ka darbs ir ienākumu pamatavots lielākajai daļai cilvēku, tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai ir atzītas kā vienas no cilvēka pamattiesībām un nostiprinātas konstitucionālā līmenī.²

Darba tiesiskās attiecības Latvijā regulē 2001.gada 20.jūnijā pieņemtais Darba likums, kurā ir noteikti darba tiesību sistēmas galvenie principi, termiņi un kārtība, kas ir jāievēro darba tiesiskajās attiecībās. Darba līguma izbeigšana ir atļauta tikai likumā noteiktos gadījumos un kārtībā. Visizplatītākais darba līguma izbeigšanas veids ir darba devēja uzteikums. Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1. punkts³ paredz darbiniekam uzteikt darbu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Darba devēja uzteikums praksē ir aktuāls, spriežot pēc plašās tiesu prakses, ko ir izveidojusi LR Augstākā tiesa. Ja gadījums nonāk tiesā, tas norāda, ka tiesību jomā pastāv problēma - teorētiska, regulējuma vai praktiska piemērošanas problēma.

¹ Par darbaspēka apsekojuma rezultātiem 2012.gada 3.ceturksnī. Pieejams <http://www.csb.gov.lv/notikumi/par-darbaspeka-apsekojuma-rezultatiem-2012gada-3cetursni-33524.html> [aplūkots 2013.gada 19.martā]

²Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=57980> [aplūkots 2013.gada 19.martā]

³ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

Darba mērķis ir noskaidrot, vai, piemērojot darba devēja uzteikumu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1. punkta, pastāv teorētiska, regulējuma vai praktiska rakstura problēma.

Mērķa sasniegšanai darba autore izvirza sekojošus uzdevumus:

1. izpētīt normatīvo regulējumu, kas nosaka darba devēja uzteikuma piemērošanas prasības un kārtību;
2. izpētīt kritērijus, kas ir pamatā darba devēja uzteikumam un identificēt ar tiem saistītos problēmjaudājumus;
3. izpētīt būtiskuma jēdziena saturu, par pamatu ņemot tiesu praksi par darba devēja uzteikuma piemērošanu.

Bakalaura darba izstrādes procesā tika izmantotas sekojošas metodes:

1. salīdzinošā metode, kas tika pielietota savstarpēji salīdzinot tiesu nolēmumus, konstatējot kopīgu pazīmi;
2. aprakstošā metode, kas tika pielietota aprakstot darba devēja uzteikuma piemērošanas kārtību;
3. sistēmiskā metode, kas tika pielietota analizējot Darba likuma normas kā vienotu sistēmu;
4. analītiskā metode, kas tika pielietota analizējot darba devēja uzteikuma piemērošanas kritērijus kopsakarā ar tiesu praksi un Darba likuma normām, tādējādi konstatējot problēmjaudājumus.

Darba izstrādē tiek izmantoti normatīvie akti, piemēram, Darba likums, Darba strīdu likums, literatūra: Darba likums ar komentāriem, Tiesu prakses apkopojums darba tiesībās, Eiropas Savienības tiesu prakse darba tiesībās u.c., kā arī uz darba tēmu attiecināmā tiesu prakse, interneta raksti un publikācijas periodikā Jurista Vārds.

Darbs tiek strukturēts trīs daļās. Darba pirmajā daļā tiek aplūkota darba devēja uzteikuma piemērošanas kārtība un aplūkoti kritēriji, kas ir pamatā darba devēja uzteikumam un iezīmēti problēmjaudājumi saistība ar šo kritēriju piemērošanu. Otrajā nodaļā autore analizē būtiskuma jēdzienu, savukārt trešajā daļā tiek analizēta tiesu prakse par darba devēja uzteikumu saistībā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, vērtējot pušu sniegtos argumentus un noskaidrojot vai praksē pastāv teorētiska, regulējuma vai praktiska darba devēja uzteikuma piemērošanas problēma.

Darbs sastāv no 50 lapām un darba izstrādē tika izmantoti 49 literatūras avoti.

1. DARBA DEVĒJA UZTEIKUMA PIEMĒROŠANAS KĀRTĪBA

Darba likums (turpmāk tekstā arī DL) paredz uzteikuma tiesības gan darbiniekam, gan darba devējam. Darba devējs ir fiziska, juridiska persona vai personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata - divpusējs, konsensuāls un atlīdzības līgums⁴, kurš tiek noslēgts ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī par darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktajai darba kārtībai - nodarbina vismaz vienu darbinieku.⁵ Ja darba devējam nepiemīt vai nu tiesībspēja vai rīcībspēja, tad saskaņā ar Civillikuma 1405. pantu⁶ darījumi, ko taisījušas tiesībnespējīgas vai rīcībnespējīgas personas, nav spēkā. Savukārt darbinieks ir fiziska persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.⁷ Praksē bieži termina “darbinieks” vietā tiek lietots termins “darba ņēmējs”, tomēr šie jēdzieni nav lietojami kā sinonīmi, jo jēdziens “darba ņēmējs” ir plašāks un ir attiecināms ne tikai uz Darba likuma normām, bet arī uz Civillikuma IV daļas 15. nodaļā minētajām normām. Darba devēja uzteikums ir rakstveidā noformēts paziņojums darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Darba devēja uzteikuma rezultātā darba tiesiskās attiecības starp darba devēju un darbinieku tiek izbeigtas.

Ar 1994. gada 15. jūnija likumu „Par Starptautiskās darba organizācijas konvencijām Nr. 81, 129, 144, 154, 155, 158, 173”⁸ tika pieņemta un apstiprināta 1982. gada Starptautiskās darba organizācijas konvencija Nr. 158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”. Šīs konvencijas 4. pants nosaka, ka darba attiecības ar strādājošiem netiek pārtrauktas, ja nav šādas pārtraukšanas likumīga pamatojuma, kas saistīts ar strādājošo spējām vai uzvedību vai izraisīts uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamības dēļ.⁹ Šī tiesību norma ir iestrādāta arī vēlāk pieņemtajā Darba likumā, proti, Darba likuma 101. panta pirmā daļa nosaka, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar

⁴ Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zin. redakcijā. Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. p.). Otrs, papild. izd. Rīga: Mans īpašums, 2000, 503. lpp.

⁵ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

⁶ Civillikums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=90220> [aplūkots 2013. gada 19. janvārī]

⁷ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

⁸ Par Starptautiskās darba organizācijas konvencijām Nr. 81, 129, 144, 154, 155, 158, 173: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=57421&from=off> [aplūkots 2013. gada 19. martā]

⁹ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 193. lpp.

saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.¹⁰

Darba likums paredz vairāku nosacījumu izpildi, lai darba devēja uzteikums varētu tikt uzskatīts par tiesisku, proti, pamatojums, termiņi, paskaidrojumu pieprasīšana utt. Par šiem kritērijiem sīkāk turpmākās apakšnodaļās.

1.1 Uzteikuma pamatojums

Darba devējam ir jāpamato uzteikums, norādot uz apstākļiem, kas ir konkrētā darba līguma uzteikuma pamatā. Augstākā tiesa ir arī norādījusi, ka: „Darba likuma 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 101.panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas pie tam atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu.”¹¹ Tātad Darba likuma normas nocitēšanu vien ir nepietiekoša, lai atzītu, ka uzteikums ir tiesisks un noformēts atbilstoši Darba likuma prasībām.

Darba attiecību normatīvais regulējums neparedz cik detalizētam jābūt šo apstākļu izklāstam uzteikumā, atstājot šī jautājuma izlemšanu darba devēja individuālajā pārziņā. Šāda likumdevēja rīcība nav nejauša, jo saskaņā ar Darba likuma 125.pantu¹² darba devējam tikai strīdus gadījumā ir pienākums detalizēti pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai uzteikšanas kārtībai, līdz ar to uzteikumā nav jābūt izsmeļošam un individuālam visu apstākļu uzskaitījumam.¹³ Lai gan, atbilstoši Darba likuma 125.pantam, pienākums pierādīt darba līguma uzteikuma pamatotību ir darba devējam, Senāts 2010.gada

¹⁰ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

¹¹ LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Pieejams:

http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf [aplūkots 2013.gada 19.martā]

¹² Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

¹³ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.septembra spriedums lietā Nr. SKC-382. LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Pieejams:

http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf [aplūkots 2013.gada 8.aprīlī]

spriedumā SKC – 1084¹⁴ norādījis, ka vadoties no civilprocesā noteiktā sacīkstes principa, Darba likuma 125.pants neatbrīvo no pierādīšanas pienākuma darbinieku, ja viņš uzteikumā minētos apstākļus apstrīd. Šādu atzinumu Senāts balsta uz Civilprocesa likuma 93.panta pirmo daļu¹⁵, kurā noteikts, ka katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus.

Autore uzskata, ka darba devējam tomēr būtu vēlams norādīt visus apstākļus, kas ir darba devēja uzteikuma pamatā, tādejādi izvairoties no iespējamiem strīdus gadījumiem, ņemot vērā to, ka tiesai 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.¹⁶ Tāpat darba devējam tiesvedības laikā, kad tiek skatīts jautājums par uzteikuma tiesiskumu, nav tiesības atsaukties uz jauniem apstākļiem, kurus tas nav norādījis uzteikuma pamatojumā, tiesa šos papildu apstākļus nevērtē (skatīt LR AT Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 17. marta spriedumu lietā Nr. SKC-192¹⁷ un LR AT Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 11. aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-268¹⁸).

Piemēram, darbinieks pārkāpis trīs darba līguma noteikumus, bet uzteikumā ir norādīts tikai viens pārkāpums, kas, pēc darba devēja domām, ir visbūtiskākais, tomēr jāņem vērā šajā situācijā esošo darba devēja subjektivitāti. Darbinieks vēršas tiesā, jo uzskata, ka uzteikuma pamatā norādītais apstākļis nav bijis būtisks, saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas 1. punktu. Tiesa taisīs nolēmumu, pamatojoties tikai uz to apstākli, kas ir minēts uzteikumā, tādēļ pastāv iespējamība, ka tiesa atzīs uzteikumu par nepamatotu, kā tas notika LR Augstākās tiesas

¹⁴ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 8.decembra spriedums lietā Nr. SKC-1084. Pieejams: www.at.gov.lv/files/archive/department1/2010/skc-1084.doc [aplūkots 2013.gada 19.aprīlī]

¹⁵ Civilprocesa likums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=50500> [aplūkots 2013.gada 19.aprīlī]

¹⁶ LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf [aplūkots 2013.gada 19.martā]

¹⁷ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 17.marta spriedums lietā Nr. SKC-192. Grām.: Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2004. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2005, 489.-492. lpp.

¹⁸ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 11.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-268. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēnis & Liberte. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 203. lpp.

Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra lietā Nr. SKC-557.¹⁹ Prasījums par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu ir primārs un tam var tikt pievienoti blakus prasījumi par vidējās izpeļņas piedziņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, par zaudējumu piedziņu, morālā kaitējuma piedziņu u.c. Rezultātā, ja tiesa atzīs darba devēja uzteikumu par nepamatotu, tad darba devējam būs jāatjauno darbinieks darbā un jāatlīdzina par darba piespiedu kavējumu.

Autore uzskata, ka darba devējs varētu izvairīties no tiesvedības un neplānotiem izdevumiem (gadījumos, kad darbinieks tiesā prasa ne tikai atjaunošanu darbā, bet arī vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku), ja uzteikumā norādītu pēc iespējas visus apstākļus, kuri ir bijuši par pamatu uzteikuma piemērošanai, jo gadījumā, ja strīds nonāks līdz tiesai, tad tiesa vērtēs tikai tos apstākļus, kas ir norādīti uzteikumā.

1.2. Uzteikuma termiņi

Darba likuma 101. pantā ir uzskaitīti vienpadsmit pamati, kad darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, balstoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Uzteikuma piemērošanā darba devējam ir jāievēro Darba likumā noteiktie termiņi²⁰, kas tiek vērtēti nosakot uzteikuma tiesiskumu. Attiecībā uz DL 101.panta pirmās daļas 1. punktu, Darba likums paredz vairākus termiņus darba devēja uzteikumam,

¹⁹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-557. Grām.: Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2004. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2005, 570.-573. lpp.

²⁰ Noskaidrojot, kas Darba likuma ietvarā tiek saprasts ar „attiecīgo” datumu, kad beidzas mēneša termiņš, vērā ņemama vispārpieņemtā izpratne par mēneša ilgumu. Mēnesis ir vienība (28 - 31 diena) laika skaitīšanas sistēmā un ir šāda ilguma laika posms, skaitot no jebkuras dienas. (Latviešu valodas vārdnīca. Pieejams: <http://www.tezaurs.lv/lv/?vards=m%C4%93nesis> [aplūkots 2013.gada 20.martā]) Grūtības nerada mēneša termiņa beigu datuma noteikšana, ja darba devējs darbinieka pārkāpumu piefiksē mēneša 1.datumā, piemēram, pārkāpums atklāts 1.maijā, tad mēneša termiņa pēdējā diena būs 31.maijs, līdz kuram darba devējs var uzteikt darbu. Savukārt, ja pārkāpums tiek atklāts 3.maijā, tas nenozīmē, ka mēneša termiņa pēdējā diena būs 3.jūnijā, jo tādējādi jāpieņem par patiesu faktu, ka mēnesis var būt arī 32 dienas garš, kas ir pretrunā tam, ko saprot ar mēneša laikposmu. Attiecīgi, ja 3.maijā ir atklāts pārkāpums, tad mēneša termiņš beigsies 2.jūnijā, nevis 3.jūnijā. Pēc analogijas šāda termiņa aprēķināšana ir attiecināma uz visiem gadījumiem, kad Darba likums nosaka darbiniekam vai darba devējam ievērot noteiktus termiņus, piemēram, 2012.g. 31.janvārī darba līgums tiek noslēgts uz 5 nedēļām, tad 5 nedēļu termiņš beidzas 2012.g. 5.martā.

kas, autoresprāt, varētu mulsināt darba devēju, proti, tiek noteikts 10 dienu, 1 mēneša un 12 mēnešu termiņš. Atšķirībā no Civilprocesa likumā noteiktā termiņu skaitījuma, kas sākas nākamajā dienā pēc datuma vai pēc notikuma, kas nosaka tā sākumu²¹, aprēķinot termiņu, atbilstoši Darba likuma 16.panta pirmajai daļai, ņemams vērā, ka termiņu aprēķināšana sākas tieši tajā pašā datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šā termiņa sākumu. Piemēram, darba devējs izdod rīkojumu 7. martā, tad arī ar šo datumu šis rīkojums ir spēkā, izņemot gadījumu, kad rīkojumā tiek noteikts rīkojuma spēkā stāšanās datums.

Darba likuma 101.panta trešā daļa²² nosaka, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz gadījumu, kad darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas. Minētais viena mēneša termiņš ir prekluzīvs²³ termiņš, līdz ar to darba devējam, neuzsakot darba līgumu šajā termiņā, tiesība uzteikt darba līgumu sakarā ar konstatēto pārkāpumu izbeidzas. Gadījumā, ja darba devējs uzsaka darbu pēc šī prekluzīvā termiņa notecējuma, tad ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, jo nav ievērota uzteikuma piemērošanas kārtība.²⁴ Piemēram, darba devējs 2013. gada 1. februārī atklāj darbinieka pārkāpumu, tad darba devējam līdz 2013. gada 28. februārim ir tiesības uzteikt darba līgumu. Ja darba devējs uzteiks darba līgumu 2013. gada 14. martā, tad būs nokavēts viena mēneša uzteikuma termiņš. Šādu uzteikumu tiesai būtu jāatzīst par prettiesisku.

Uz prekluzīvā termiņa nokavējuma sekām Senāts norāda arī 2012.gada 14.decembra spriedumā lietā Nr. SKC - 886/2012, proti, „...materiāltiesiskā prekluzīvā viena mēneša termiņa nokavējums prasības celšanai tiesā ir patstāvīgs pamats prasības noraidīšanai. Nav būtiski, par cik dienām termiņš ticis nokavēts, jo tiesības zūd līdz ar termiņa izbeigšanos.”²⁵

²¹ Civilprocesa likums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=50500> [aplūkots 2013.gada 20.martā]

²² Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

²³ Prekluzīvs termiņš ir subjektīvo tiesību izbeidzošs termiņš, kas aprobežo attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā. Prekluzīvam termiņam pakļautā tiesība jau no tās izcelšanās brīža rodas tikai uz zināmu, aprobežotu laiku. Tāpēc gadījumā, ja šāda termiņa tecējuma laikā minētā tiesība netiek atbilstošā veidā izlietota, tā pati par sevi izbeidzas ar prekluzīvā termiņa notecējumu. (Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā. Jurista Vārds, 2004.6.aprīlis, nr. 13 (318). Pieejams: <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=86576> [aplūkots 2013.gada 20.martā])

²⁴ LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf [aplūkots 2013.gada 19.martā]

²⁵ LR AT Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 14.decembra spriedums lietā Nr. SKC - 886/2012. Pieejams: www.at.gov.lv/files/archive/department1/2012/886-sk-2012.doc [aplūkots 2013.gada 8.aprīlī]

Neskatoties uz to, ka šis spriedums tika pieņemts Darba likuma 122.panta noteiktā regulējuma kontekstā, autore uzskata, ka šī Senāta tēze var tikt attiecināta uz visiem prekluzīvā termiņa piemērošanas gadījumiem darba tiesībās, proti, arī uz gadījumu, kad no pārkāpuma atklāšanas dienas 1 mēneša laikā darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu.

Darba likumā tiek paredzēts arī 12 mēnešu termiņš, proti, darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 1.punktu, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.²⁶

Šāds 12 mēnešu termiņš tiek paredzēts, lai novērstu situāciju, kad negodprātīgi darbinieki, kas ir izdarījuši pārkāpumus, turpina strādāt un darba devējam vairs nav tiesību uzteikt darba līgumu, jo praksē nereti ir gadījumi²⁷, kad pārkāpums dažādu iemeslu dēļ tiek atklāts vēlāk.

Darba likuma 103.pants²⁸ paredz, ka par DL 101.panta pirmās daļas 1. punktu, darba devējs uzsaka darba līgumu 10 dienu laikā, ja darba līgumā vai koplīgumā nav noteikts garāks uzteikuma termiņš. Šis ir minimālais termiņš, kas darba devējam jāievēro, uzsakot darba līgumu. Šāda tiesību norma nodrošina darbiniekam savlaicīgu informāciju par gaidāmo darba tiesisko attiecību izbeigšanu un iespēju darbiniekam saprātīgā laika posmā rūpēties par turpmāko nodarbinātību pēc darba līguma izbeigšanas. Atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 11. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-49 sniegtajām atziņām: “Uzteikuma mērķis ir darbinieka informēšana par paredzamo darba attiecību izbeigšanu, lai atkarībā no atlaišanas pamatojuma darbinieks atbilstoši DL 103. panta pirmajai daļai varētu iegūt laiku, attiecīgi 10 dienas vai vienu mēnesi, kas viņam ļautu sagatavoties atlaišanai, kā arī izmantot citas šādam gadījumam likumā garantētās tiesības.”²⁹

Pantā noteikto termiņu sāk aprēķināt no dienas, kad darbinieks ir saņēmis darba līguma uzteikumu.³⁰ Proti, nevajadzētu šajā pantā noteikto 10 dienu termiņu jaukt ar DL 101. panta trešajā daļā noteikto termiņu, kurā noteikts, ka viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas darba devējam ir tiesības izsniegt darbiniekam uzteikumu, ja darba tiesiskās attiecības

²⁶ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

²⁷ Lūse L. Grozījumi Darba likumā. Ieguvumi darba devējiem. Pieejams:

<http://www.lvportals.lv/skaidrojumi.php?id=207172> [aplūkots 2013.gada 19.martā]

²⁸ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

²⁹ LR AT Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 11.februāra spriedums lietā Nr. SKC-49. Pieejams:

<http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/hronologiskaseciba/2009/> [aplūkots 2013.gada 9.aprīlī]

³⁰ LR AT Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-899. Pieejams:

<http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/hronologiskaseciba/2009/> [aplūkots 2013.gada 9.aprīlī]

tiek uzteiktas, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 1.punktu, jo DL 103.pants ir attiecināms uz termiņu, kas jāievēro pēc darba devēja uzteikuma izsniegšanas darbiniekam. Piemēram, darba devējs 2013. gada 1. februārī atklāj darbinieka pārkāpumu, tad darba devējam līdz 2013. gada 28. februārim ir tiesības uzteikt darba līgumu, izsniedzot uzteikumu. Darba devējs darbiniekam izsniedz uzteikumu 4.februārī, tādējādi ar šo brīdi sāk darboties DL 103.pantā noteiktais 10 dienu termiņš, kā rezultātā darba līgums ar darbinieku tiks pārtraukts pēc 10 dienām, t.i., 13.februāris darbiniekam būs pēdējā darba diena.

Senāts ir vērsis uzmanību, ka DL 103.pantā noteiktos termiņus nedrīkst absolutizēt ar nosacījumu, ka tad, ja darba līgums vai koplīgums neparedz garākus termiņus, tad vienīgais pareizais termiņš ir tāds, ko paredz DL 103.pants.³¹ Uzteikuma termiņš var būt noteikts arī garāks, nekā to paredz Darba likums, jo spēkā nav tikai tāda darba devēja un darbinieka (arī slēdzot darba koplīgumu) vienošanās, kas pasliktina darbinieka stāvokli.

Autore uzskata, ka svarīgi ir ne tikai saprast kāds termiņš, kurā gadījumā ir jāpiemēro, tikpat svarīgi ir precīzi noteikt termiņa beigu datumu. Aprēķinot termiņu, vērā ņemamas arī brīvdienas, svētku dienas u.c. gadījumi, kas liecina, ka darba devējam bez Darba likuma, ir jāpārziņina virkne citi normatīvie akti.

Visupirms, darba devējam jāpievērš uzmanība, ka viena mēneša termiņā no pārkāpuma atklāšanas dienas neieskaita darbinieka pārejošas darbnespējas laiku, atvaļinājuma laiku vai laiku, kad darbinieks nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ (Darba likuma 74.pants). Uzmanība jāpievērš normatīvajam regulējumam par darba dienas pārceļšanu uz nedēļas nogali un arī uz svētku dienām vai nedēļas atpūtas dienām, kā arī darbinieka papildus piešķirtajām brīvdienām. Ja termiņš izbeidzas nedēļas atpūtas dienā vai svētku dienā, tad par termiņa pēdējo dienu atzīstama nākamā darba diena. Piemēram, darba devējs 1.decembrī atklāj, ka darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu. Mēneša termiņš, kura laikā darba devējs var uzteikt darbu, beidzas 31.decembrī, taču šī ir svētku diena, saskaņā ar likumu „Par svētku un atceres dienām”³², tādēļ faktiski mēneša termiņš beigsies 2.janvārī (jo arī 1.janvāris ir svētku diena). Izņēmums, kad mēneša termiņš beigsies 31.decembrī, būs tad, ja, lai nodrošinātu nepārtrauktu darba gaitu, darbiniekam ir noteikta darba diena šajā svētku dienā.

Saistībā ar darba dienas pārceļšanu uz nedēļas nogali, ievērības vērtā ir Darba likuma 133.panta piektā daļa, kas nosaka, ka, „Ja darbinieks savas reliģiskās pārliecības vai citu

³¹ LR AT Senāta Civillietu departamenta 2008.gada 29.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-375. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/2008/> [aplūkots 2013.gada 20.martā]

³² Par svētku un atceres dienām: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=72608> [aplūkots 2013.gada 20.martā]

pamatotu iemeslu dēļ nevar ierasties darbā pārceltajā darba dienā, šī diena tiek uzskatīta par darbinieka ikgadējā atvaļinājuma dienu vai, vienojoties ar darba devēju, tā tiek atstrādāta citā laikā.”³³ Šādas tiesību normas iestrādāšana likumā ir saistīta ar to, ka dažu reliģisko konfesiju pārstāvjiem, piemēram, ebrejiem, Septītās Dienas Adventistiem, jūdaistiem u.c., sestdiena ir svētāmā diena un tajā strādāt nedrīkst.³⁴ Nav skaidrības kā praktiski šī tiesību norma ir īstenojama, t.i., vai darbiniekam ir jāiesniedz rakstisks iesniegums un kā viņš pierādīs, ka ir konkrētās reliģijas pārstāvis. Arī likumprojekta anotācijā³⁵, ar kuru šī tiesību norma tika iekļauta DL, nav norādes uz to, kādu sabiedrībā pastāvošo problēmu likumdevējs ir vēlējis risināt ar šādu tiesību normu. Ņemot vērā, ka darba devējs nav tiesīgs darba intervijā uzdot jautājumus par reliģisko piederību³⁶, lai uz tā pamata neatteiktu kandidātam darba vietu, tad autore pieļauj, ka praksē to varētu risināt ar atbilstošas izziņas palīdzību par faktisko piederību draudzei, lai gan šis risinājums varētu būt strīdīgs no tāda viedokļa, ka, ja attiecīgi darba intervijā ar reliģiju saistītie jautājumi nav pieļaujami, tad pēc idejas turpmākās darba attiecībā reliģijai nevajadzētu ietekmēt darbinieka pienākuma veikšanu. Autore pieļauj, ka darba devējs varētu paļauties uz darbinieka godaprātu un samierināties ar mutisku informāciju par šāda fakta esamību, tomēr šādā gadījumā nevarētu izslēgt arī ļaunprātīgu rīcību, proti, šādu iespēju varētu izmantotu arī tie, kuri nemaz nepiederētu pie tādas reliģiskās konfesijas, kam sestdienā nav pieļaujams strādāt. Autore uzskata, ka ar šādu problēmu teorētiski varētu saskarties mazo uzņēmumu darba devēji gadījumos, kad sestdienās ir jānodrošina nepārtraukta darba gaita ar ierobežotu darbinieku skaitu. Secināms, ka darba devējam teorētiski ir jāņem vērā arī reliģijas aspekts, lai korekti noteiktu uzteikuma piemērošanas termiņu, lai neizveidotos situācija, ka viena mēneša termiņš beidzas sestdienā, kura ir brīvdiena dažu reliģisko konfesiju pārstāvjiem.

Pareiza termiņa noteikšana ir svarīga gadījumos, kad darbinieks ir cēlis prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un prasa atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku. Ja tiks kļūdaini aprēķināts darba attiecību izbeigšanās laiks, piemēram, termiņš ir aprēķināts garāks, nekā tam faktiski būtu jābūt (piemēram, darba līgumā,

³³ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

³⁴ Balodis.R. Reliģiskie svētki un mūsdienų sekulārā valsts. Pieejams:

http://home.lu.lv/~rbalodis/Publikācijas/Baznicu%20ties%20gramata/Balodis%20R_Religiski_SVETKI_2.pdf
[aplūkots 2013.gada 20.martā]

³⁵ Likumprojekta „Grozījumi Darba likumā” anotācija. Pieejams:

<http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/2114A900FCDFEFDDC22575A2004CA892?OpenDocument#b>
[aplūkots 2013.gada 20.martā]

³⁶ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

koplīgumā nav noteikts garāks termiņš, tad attiecīgi 10 dienu vietā darba devējs ir kļūdījies un aprēķinājis 12 dienu termiņu), tad kļūdaini tiks aprēķināta arī atlīdzība par piespiedu kavējuma laiku, proti, atlīdzība tiks aprēķināta arī par tām dienām, kurās darbinieks faktiski nebija tiesīgs strādāt.

Ja šāda situācija ir izveidojusies, tad, kā tas tika atzīts LR AT Senāta 2000.gada 15.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-480, tiesa ar spriedumu var grozīt darba attiecību izbeigšanās datumu. Minētajā lietā SKC-480 atbildētāja kļūdījās darba attiecību izbeigšanas datuma noteikšanā. Aprēķina kļūda, kas pēc būtības ir formāla rakstura pārkāpums, nevar būt par iemeslu, lai uzskatītu, ka šāds pārkāpums pats par sevi izraisa Darba likuma 124.panta pirmajā daļā un 126.panta pirmajā daļā (atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku izmaksāšanas pienākums) paredzētās sekas. Svarīgākais ir tas, ka darbinieka tiesību aizskārums, par kādu atzīstams arī darba devēja uzteikuma termiņa pārkāpums, novēršana tiek panākta, grozot ar spriedumu darba attiecību izbeigšanas datumu un vienlaikus piedzenot atbilstīgu atlīdzību (vidējo izpeļņu) par laikposmu, kurā prasītājam bija tiesības turpināt strādāt.³⁷

Termiņu aprēķināšana un tā ievērošana/neievērošana ietekmē darbinieka tiesības. Tiesa ir norādījusi, ka, ja darba devējs, pamatoti uzsakot darba līgumu, nav ievērojis uzteikuma termiņu, tas neapšaubāmi aizskar darbinieka tiesības tādējādi, ka noteiktu laikposmu viņš neveic darbu un nesaņem darba samaksu. Arī šādos gadījumos tiesai ar spriedumu jāpiedzen no atbildētāja atbilstīga atlīdzība par laikposmu, kurā darbiniekam bija tiesības turpināt strādāt,³⁸ tādējādi nodrošinot darbinieka aizskarto tiesību novēršanu.

No iepriekš minētā secināms, ka nosakot darba devēja uzteikuma termiņu, tiek pieļautas aprēķina kļūdas, kuras tiesa ar spriedumu var labot noteiktos gadījumos (ja uzteikums ir tiesiski pamatots). Tiesa ar spriedumu var labot kļūdainu termiņa aprēķinu gadījumos, kad termiņš ir aprēķināts īsāks vai garāks, nekā Darba likums vai koplīgums to paredz.

Pie termiņu aprēķināšanas, būtiski atcerēties, ka termiņā netiek ieskaitīts laika posms, kad darbinieks atrodas pārejošā darbnespējā, atvaļinājuma u.c. Papildus autore vēlas uzsvērt, ka Darba inspekcija uzskata, ka termiņā nav iekļaujams darbinieka atstādināšanas laiks.³⁹

³⁷ Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem. Pieejams:

<http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=230850> [aplūkots 2013.gada 20.martā]

³⁸ Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem. Pieejams:

<http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=230850> [aplūkots 2013.gada 20.martā]

³⁹ Skaidrojums par darbinieka atstādināšanu un darba līguma uzteikumu par pārkāpumu. Pieejams:

<http://www.vdi.gov.lv/lv/darba-tiesiskas-attiecibas/biezak-uzdotie-jautajumi/darba-tiesisko-attiecibu-izbeigšanas/> [aplūkots 2013.gada 15.aprīlī]

Saskaņā ar Darba likuma 58.panta pirmo daļu atstādināšana no darba ir ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu.⁴⁰ Veicot minētās tiesību normas sistēmisko analīzi saistībā ar citām Darba likuma normām, izriet, ka atstādināšana no darba ir pieskaitāma pie gadījumiem, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, jo darba devējs ar savu rakstveida rīkojumu ir aizliedzis darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, tādējādi secināms, ka darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš atstādināts no darba. Lai šādam darbiniekam darba devējs būtu tiesīgs uzteikt darba līgumu, pirmkārt, nepieciešams atcelt pagaidu aizliegumu darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, un tikai tad Darba likumā noteiktā kārtībā uzsākt atlaišanas procedūru.

Autore piekrīt šim Darba inspekcijas viedoklim, jo darba devēja rīkojums ir attaisnojums, kādēļ darbinieks neveic darba pienākumus. Ja tiktu pieņemts, ka darbinieka atstādināšanas laikā ir pieļaujams uzteikt darbiniekam darba līgumu, darbinieks tiktu nostādīts neizdevīgā situācijā attiecībā pret darba devēju, t.i., darba devējs varētu šādu rīkojumu izmantot ļaunprātīgi. Piemēram, nolemjot uzteikt darba līgumu saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas 1.punktu, darba devējs izdod rīkojumu, ar kuru darbiniekam tiek aizliegts atrasties darbā un veikt darba pienākumus uz 20 dienām. Pēc desmit dienām darba devējs izsaka atstādinātajam darbiniekam uzteikumu, tādējādi vienlaicīgi ar rīkojuma spēkā esamības termiņa beigām, tiktu izbeigts arī darba līgums. Darbiniekam iestājas nelabvēlīgas sekas – viņš nesaņem par šīm 20 dienām darba samaksu un darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, tādējādi darbinieks ilgstošu laika posmu tiek atstāts bez iztikas līdzekļiem, kas nebūtu pieļaujams. Ja darbinieka atstādināšanas rīkojums tiek atcelts un tad izteikts uzteikums, tad darbiniekam ir iespēja šo 10 dienu laikā veikt darbu un nopelnīt iztikas līdzekļus, kas, iespējams, noderētu jauna darba meklējuma nodrošināšanai.

Darba likumā noteiktais uzteikuma termiņš ir atkarīgs no atlaišanas pamata, kuri ir detalizēti uzskaitīti DL 101.panta pirmajā punktā. Lai arī Darba likuma regulējums var tikt plaši interpretēts, tomēr termiņu neievērošana atsevišķos gadījumos var būt par pamatu darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, tad Igaunijas darba attiecību tiesiskais regulējums paredz vēl plašākas interpretācijas iespējas, jo visos gadījumos, kurus likums pieļauj darba devēja uzteikumu (piemēram, uzticības zudums, ilgstoša slimība, spēju neatbilstība ieņemamajam amatam un tml.), darba devējs var neievērot noteikto uzteikuma termiņu, ja, ņemot vērā visus apstākļus un savstarpējās intereses, nevar pieprasīt darba

⁴⁰ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

turpināšanos līdz uzteikuma termiņa beigām.⁴¹ Šī ir ļoti plaši tulkojama norma, kas visos pieļaujamajos atlaišanas gadījumos ļauj darba devējam, interpretējot situāciju ar neiespējamību turpināt darba attiecības, atlaist darbinieku bez termiņa ievērošanas.

Rezumējot autore vēlas uzsvērt, ka, lai darba devējs pareizi noteiktu uzteikuma termiņu, viņam ir labi jāpārzina ne tikai Darba likuma regulējums, bet arī citi normatīvie akti, piemēram, iestādēs, kuras tiek finansētas no valsts budžeta un kurās noteikta piecu dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai, jāievēro arī normatīvais regulējums par darba dienas pārceļšanu⁴² saskaņā ar Darba likuma 133.panta ceturto daļu.

1.3. Paskaidrojumu pieprasīšana

„Paskaidrojums ir dokuments, kurā sniegts kāda notikuma, fakta, rīcības iemeslu vai uzvedības paskaidrojums. Paskaidrojuma tekstam jābūt pārliecinošam un jāsatur neapstrīdami pierādījumi. Šādus paskaidrojumus raksta uz parastas papīra lapas ar visiem nepieciešamajiem rekvizītiem un paraksta paskaidrojuma rakstītājs”⁴³. Šāda paskaidrojuma nozīme dota ar lietvedību saistītā grāmatā. Turpmāk tiks aprakstīts jautājums par paskaidrojumu nedaudz plašāk no darba attiecību aspekta.

Darba likuma 101.panta otrā daļa⁴⁴ nosaka darba devēja pienākumu pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumus, ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu pamatojoties uz gadījumu, kad darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Šīs tiesību normas mērķis ir dot darbiniekam aizsardzības iespēju pret viņam izvirzītajiem pārmetumiem. Tādējādi paskaidrojums ir viens no līdzekļiem lietas patieso apstākļu, pārkāpuma smaguma un vainas noskaidrošanai. Darbinieka sniegtie paskaidrojumi darba devējam var būt kā palīgavots, vērtējot darbinieka izdarītā pārkāpuma būtiskumu.

⁴¹Employment Contract Act. Law of Republic of Estonia. Pieejams tiešsaistē:

<http://www.legaltext.ee/text/en/XXXX060.htm> [aplūkots 2013.gada 14.maijā]

⁴² Katru gadu Ministru kabinets izdod rīkojumu par darba dienas pārceļšanu par nākamo gadu ne vēlāk kā līdz kārtējā gada 1. jūlijam, kas nosaka, kuras darba dienas tiek pārceļtas uz sestdienu, piemēram, 2013.gadā tiek pārceļtas divas darba dienas uz sestdienu - darba dienu no pirmdienas, 2013.gada 23.decembra, uz sestdienu, 2013.gada 14.decembri, un darba dienu no pirmdienas, 2013.gada 30.decembra, uz sestdienu, 2013.gada 28.decembri.

⁴³Zemļanovs V., Krasilņikova I. Sekretāra darbs firmas pārvaldes sistēmā : Lietvedība - darba un dokumentu apgrozības vadīšanas organizācija. Rīga: Merkūrijs LAT, 2002, 229. lpp.

⁴⁴ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

Lai gan jēdziena „paskaidrojums” forma parasti tiek saistīta ar dokumenta veidā noformētiem argumentiem par kādu apstākli, faktu vai notikumu, Darba likuma komentāros ir norādīts, ka tiesu praksē ir atzīts, ka likums nenosaka minētā paskaidrojuma sniegšanas formu un tas ir atkarīgs no paskaidrojuma sniedzēja, līdz ar to paskaidrojumu var sniegt arī mutvārdos, piemēram, rīkojot sapulci saistībā ar darbinieka uzvedību un/vai plānoto darba līguma uzteikumu, u.tml.⁴⁵ Autore nevēlas piekrist šai tiesu prakses atziņai, jo tādējādi tiesību normu piemērotāji tiek mulsināti. Ja likuma tekstā ir noteikts, ka darba devējs pieprasa no darbinieka rakstveida paskaidrojumu, tad nav korekti šo tiesību normu interpretēt ļoti plaši, nosakot, ka paskaidrojumi var tikt sniegti arī mutvārdos. Ne tikai likumdevējiem, bet arī tiesu institūcijām ir jāņem vērā, ka normatīvais regulējums tiek radīts sabiedrībai kopumā, lai to varētu piemērot ikviens, kam rastos šāda vajadzība. Tiesas pārziņā ir daudzu tiesību normu aizpildīšana ar saturu, tai skaitā, ģenerālklausulu aizpildīšanu ar saturu, tādēļ, autores ieskatā, ir nevietā šo Darba likuma normu tulkot paplašināti. Nevajadzīga tiesību normu plaša interpretācija var novest līdz situācijai, kad tiesisko regulējumu spēš piemērot tikai tā sabiedrības daļa, kas būs ieguvusi attiecīgas prasmes.

Lietā SKC-30⁴⁶ E.B. prasībā pret Jūrmalas pilsētas domi un Jūrmalas Skolu valdi par atjaunošanu darbā Senāts norādīja, ka likums neparedz paskaidrojuma pieprasīšanu tieši pirms uzteikuma izteikšanas vai tieši sakarā ar nodomātā uzteikuma izteikšanu, tāpēc nav pamata minētās normas sašaurinātai piemērošanai. No lietas materiāliem redzams, ka no E.B. bija pieprasīts un viņš arī sniedzis paskaidrojumus viņa darbības izvērtēšanas laikā. Senāts norādīja, ka par paskaidrojumu var atzīt darbinieka rakstisku dokumentu, ko darbinieks iesniedz darba devējam saistībā ar plānoto darba līguma uzteikumu, pat ja tajā nav tiešas atbildes/paskaidrojumu saistībā ar konstatētajiem pārkāpumiem. Prakse rāda, ka darbinieki var izvairīties sniegt paskaidrojumus un būtu absurdi pieļaut, ka darbinieku nedrīkst atlaist no darba tikai tādēļ, ka nav saņemts paskaidrojums.⁴⁷ Tātad no augstāk minēta sprieduma izriet, ka svarīgs ir apstāklis, ka darba devējs ir pieprasījis paskaidrojumu no darbinieka darba attiecību pastāvēšanas laikā kopumā, nevis tieši pirms darba līguma uzteikuma. Līdz ar to

⁴⁵ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 28.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-38. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 198.lpp.

⁴⁶ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.februāra spriedums lietā Nr. SKC-30. Grām.: Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2004. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2005, 480.-484. lpp.

⁴⁷ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 28.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-38. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 199.lpp.

paskaidrojuma nepieprasīšana pirms uzteikuma pati par sevi nevar būt par pamatu atzinumam, ka darba devējs pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību. Tāpat nav tiesiskas nozīmes apstāklim, ka, sniedzot paskaidrojumu, darbinieks nav zinājis par darba devēja nodomu uzteikt viņam darba līgumu.

Darba likums arī neparedz kādā formā pieprasīt paskaidrojumus no darbinieka. To var darīt noformējot attiecīgu rakstisku rīkojumu, ar kuru darbinieks ir jāiepazīstina. Ja darbinieks atsakās iepazīties ar šādu rīkojumu, t. i. apliecināt to ar savu parakstu, rīkojumu var nosūtīt pa pastu ierakstītā vēstulē ar paziņojumu par saņemšanu.⁴⁸ Šajā gadījumā darba devējam būs pasta izsniegtie dokumenti, kuri apliecina, ka darbinieks ir saņēmis darba devēja rīkojumu sniegt rakstiskus paskaidrojumus. Ierakstīta vēstule nav vienīgais veids kādā nogādāt darbiniekam šādu pieprasījumu sniegt paskaidrojumus, respektīvi, var tikt izmantos gan vienkāršs pasta sūtījums, gan arī elektroniskais pasts. Autore saskata šajā informācijas nogādāšanas veidā problēmas, kas ir saistīts ar nepieciešamību konstatēt faktu, ka darbinieks ir saņēmis sūtīto korespondenci, jo pats saņemšanas fakts ir būtisks uz ko norāda arī AT Senāta Civillietu departaments 2009.gada 11.februāra spriedumā civillietā Nr. SKC-49⁴⁹, t.i., par darba līguma uzteikuma dienu atzīstama diena, kad darbinieks ir saņēmis darba devēja uzteikumu, nevis rīkojuma izdošanas diena. Attiecīgi kā var konstatēt, ka darbinieks ir saņēmis darba devēja rīkojumu par paskaidrojumu sniegšanu, ja šāds rīkojums tiek sūtīts izmantojot elektronisko pastu? Vai attiecīgi izmantojot vienkāršu pasta sūtījumu, nevis ierakstītu? Kā rīkoties, ja ir nosūtīts šis iepriekš minētais rīkojums, bet adresāts šo pasta sūtījumu nesaņem un darba devējam tiek atgriezta nosūtītā korespondence ar pasta paziņojumu, ka adresāts piegādes laikā nebija sastopams un atstāts aicinājums pasta kastītē?

Publisko tiesību jomā pastāv regulējums, kas ir balstīts uz prezumciju par paziņošanas faktu, respektīvi, pieņēmumu, kad informācijas nosūtītājs var uzskatīt, ka adresāts ir saņēmis publiskās personas sūtītu informāciju, izmantojot pasta pakalpojumus vai elektronisko pastu. Saskaņā ar Paziņošanas likuma 8.pantu, dokuments, kas paziņots kā vienkāršs pasta sūtījums, uzskatāms par paziņotu astotajā dienā no dienas, kad tas iestādē reģistrēts kā nosūtāmais dokuments. Savukārt, ja dokuments, tiek paziņots kā ierakstīts pasta sūtījums, tad tas ir uzskatāms par paziņotu septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā.⁵⁰ Šajā likumā ir arī atrunāts

⁴⁸ Darba līguma ar darbinieku laušanas daži pamatnoteikumi. Pieejams:

<http://www.inlatplus.lv/lat/articles/index.php?733> [aplūkots 2013.gada 15.aprīlī]

⁴⁹ LR AT Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 11.februāra spriedums lietā Nr. SKC-49. Pieejams:

<http://www.at.gov.lv/info/archive/department1/hronologiskaseciba/2009/> [aplūkots 2013.gada 20.aprīlī]

⁵⁰ Paziņošanas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2010. 30. jūnijs, nr. 102 (4294).

gadījums, kad adresāts pasta sūtījumu nesaņem un korespondence tiek atgriezta nosūtītājam.⁵¹ Dokuments, kas tiek nosūtīts pa elektronisko pastu, uzskatāms par paziņotu otrajā darba dienā pēc tā nosūtīšanas.⁵² Līdzīga satura normas ir iestrādātas arī citos normatīvajos aktos, piemēram, Ministru kabineta 2005. gada 28.jūnija noteikumos Nr.473 „Elektronisko dokumentu izstrādāšanas, noformēšanas, glabāšanas un aprites kārtība valsts un pašvaldību iestādēs un kārtība, kādā notiek elektronisko dokumentu aprīte starp valsts un pašvaldību iestādēm vai starp šīm iestādēm un fiziskajām un juridiskajām personām” 22.pantā⁵³ un Administratīvā procesa likuma 70.panta otrā daļa.⁵⁴ Kā redzams šis jautājums tiek noregulēts publisko attiecību jomā, savukārt darba tiesībās, kas ir privāttiesību joma, šāda regulējuma nav. No vienas puses pēc analogijas uz darba devēja rīkojuma par paskaidrojumu sniegšanu varētu attiecināt Paziņošanas likuma normas, bet no otras puses šādas analogijas piemērošana varētu tikt uzskatīta par iejaukšanos privāttiesību jomā. Neskatoties uz to, autore uzskata, ka jāpastāv saprātīgiem termiņiem un šie publisko tiesību termiņi būtu attiecināmi arī uz darba tiesībām. Šobrīd attīstās e-vide, ar vien biežāk tiek izmantoti distances pakalpojumi, tādēļ, autore pieļauj, ka nākotnē darba tiesisko attiecību jomā ar vien biežāk varētu tikt izmantoti elektroniskie pakalpojumi, iespējams, darba līgumi tiks parakstīti elektroniski un fiziski papīra formātā nemaz nepastāvēs.

Ņemot vērā to, ka darba tiesību jomā nav regulējuma, kas nosaka, kad informācijas nosūtītājs var uzskatīt, ka adresāts ir saņēmis sūtīto informāciju, izmantojot pasta pakalpojumus vai elektronisko pastu. Ņemot vērā, ka darba devēja uzteikuma piemērošanā uzteikuma saņemšanas fakts ir būtisks un nākotnē darba tiesisko attiecību jomā ar vien biežāk varētu tikt izmantoti elektroniskie pakalpojumi, autore uzskata, ka darba tiesībās būtu pieļaujams pēc analogijas piemērot publiskajās tiesībās pieņemto prezumpciju par paziņošanas faktu. Autore izsaka priekšlikumu Darba likumā 16.pantu papildināt ar 9.daļu šādā redakcijā: „ (9) Visa veida paziņojumi šī likuma ietvarā, atzīstami par paziņotiem adresātam, atbilstoši Paziņošanas likuma 8. un 9. panta noteikumiem.”

Autore uzskata, ka papildinājums ir veicams tieši Darba likuma 16.pantā, jo tieši šajā likuma pantā tiek regulēts jautājums par termiņu aprēķināšanas vispārīgiem noteikumiem

⁵¹ Turpat – 8.panta ceturta daļa.

⁵² Turpat – 9.panta otrā daļa.

⁵³ Elektronisko dokumentu izstrādāšanas, noformēšanas, glabāšanas un aprites kārtība valsts un pašvaldību iestādēs un kārtība, kādā notiek elektronisko dokumentu aprīte starp valsts un pašvaldību iestādēm vai starp šīm iestādēm un fiziskajām un juridiskajām personām: Ministru kabineta 2005.gada 28.jūnija noteikumi nr.473 . Latvijas Vēstnesis, 2005. 1.jūlijs, nr. 102 (3260).

⁵⁴ Administratīvā procesa likums: LP likums. Latvijas Vēstnesis, 2001.14.novembris, nr.164 (2551).

Darba likuma ietvarā. Arī paziņošanas prezumpcija būtu attiecināma uz visiem gadījumiem, kad Darba likumā tiek paredzēts pienākums paziņot tiesisko attiecību pusēm par kādu faktu, piemēram, darba devējs paziņo par darba uzteikumu, darbinieks sniedz rakstveida paskaidrojumus u.c.

Ņemot vērā to, ka šobrīd darba attiecībās plaši netiek izmantots elektroniskā e-pasta pakalpojumu, izņemot lietišķo ikdienas saraksti, ja to paredz darba specifika, autore izsaka priekšlikumu, slēdzot darba līgumu, norādīt saziņai elektronisko e-pasta adresi, tādējādi norādot, ka puses piekrīt savstarpējai saziņai izmantot elektronisko vidi.

Autores ieskatā, vislabāk paziņojumu par paskaidrojumu sniegšanu izsniegt darbiniekam klātienē, par to attiecīgi saņemot parakstu, lai nerastos lieki sarežģījumi. Gadījumos, ja darbinieks atsakās parakstīties, varēti tikt pieaicināti liecinieki, ņemot vērā vispārējos noteikumus par to, kas var būt par liecinieku saskaņā ar Civilprocesa likuma 106.pantu.⁵⁵ Liecinieku pieaicināšana Darba likuma normu piemērošanas gadījumos nav jaunums, attiecīgi, gadījumos, ja darbinieks atsakās veikt medicīnisko ekspertīzi, darba devējam, pieaicinot vismaz divus lieciniekus, jāsastāda akts, kurā jānorāda vairākas alkohola reibuma pazīmes, proti, alkohola smaka, neadekvāts runas veids, grīļīga gaita utt.⁵⁶, tādēļ autore uzskata, ka arī gadījumos, kad darbinieks klātienē atsakās parakstīties par rīkojumu par paskaidrojumu sniegšanu saņemšanu, varētu tikt pieaicināti liecinieki.

Darba likums tieši nenorāda paskaidrojumu pieprasīšanas termiņu, tomēr tas nenozīmē, ka šāds termiņš nepastāv. Attiecībā uz paskaidrojumu pieprasīšanas termiņu ir jāievēro DL 101. panta trešajā daļā noteiktais prekluzīvais viena mēneša termiņš. Ja norādītajā paskaidrojuma sniegšanas laikā paskaidrojums ir saņemts, nepieciešams izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu un izlemt par atbrīvošanu no darba. Šeit būtu jāpiemin, ka, lai gan Darba likums darba devējam noteic šādu izvērtēšanas pienākumu, papildus netiek paredzēts sniegt kādu apliecinājumu darbiniekam, pierādot, ka šāds izvērtējums patiesi bijis. Ja darbinieks uzskata, ka atlaists nepamatoti, tad darbinieks var vērsties tiesā.

Attiecībā uz paskaidrojumu pieprasīšanu darba devēja uzteikuma gadījumā, secināms, ka Darba likums tieši nenosaka formu vai veidu kādā jāpieprasa, jāiesniedz paskaidrojumi. Atbildes uz jautājumiem ir meklējamas tiesu praksē, tādējādi, lai darba devējs sekmīgi

⁵⁵Civilprocesa likums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=50500> [aplūkots 2013.gada 15.aprīlī]

⁵⁶Jonāne E.T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot. Pieejams: <http://www.lvportals.lv/likumi-prakse.php?id=197840>[aplūkots 2013.gada 15.aprīlī]

izpildītu viņam uzlikto pienākumu pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumus, ja ir nodoms uzteikt darba līgumu, viņam būtu jāpārzina tiesu prakse par darba strīdiem, kas saistīti ar darba devēja uzteikumu.

1.4. Pārkāpuma konstatēšana

Pārkāpuma esamība ir būtiska sastāvdaļa darba devēja uzteikumā, jo tieši šī fakta konstatēšana ir par pamatu darba devēja tālākai rīcībai. Neskaidrības šajā jautājumā ir saistītas ar pašu pārkāpuma esamības faktu un skaitu, proti, vai darba devējs ir tiesīgs atsaukties uz darbinieka iepriekš pieļautajiem pārkāpumiem un šos pārkāpumus kopsakarā novērtēt kā sistēmiskus, kas darba devēja ieskatā ir vērtējams kā būtiskus pārkāpumus. Piemēram, darbinieks sistēmiski pārkāpj darba līguma vai noteiktās darba kārtības noteikumu par ko darba devējs, iespējams, izsaka mutisku aizrādījumu. Pie pēdējā šāda pārkāpuma, darba devējs izsaka uzteikumu un pārkāpumu vērtē kā būtisku, ņemot vērā arī iepriekš veiktos darbinieka pārkāpumus.

Lietā SKC - 281⁵⁷ prasītājs V.O.2009.gada 6.martā saņēma no atbildētājas paziņojumu par darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu un kurā noteikts, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju tiks izbeigtas 2009.gada 16.martā. Uzteikumā norādīts, ka 2009.gada 21.janvārī, 9.februārī un 23.februārī ir konstatēti būtiski prasītāja darbības pārkāpumi. Prasītājs uzteikumu uzskata par prettiesisku un atzīstamu par spēkā neesošu, jo par izdarītajiem pārkāpumiem prasītājs jau vienreiz ir disciplināri⁵⁸ sodīts,

⁵⁷LR AT Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.marta spriedums lietā Nr. SKC-281. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/281-11.pdf> [aplūkots 2013.gada 20.aprīlī]

⁵⁸ Disciplinārsodi ir sodi, kurus darba devējs vai pilnvarota amatpersona uzliek darbiniekam par nodarījumiem pret noteikto darba kārtību vai darba devēja rīkojumu, kas izpaužas to nepildīšanā vai nekārtīgā un nolaidīgā izpildīšanā. (Autoru kolektīvs. Juridisko terminu vārdnīca. Rīga: Nordik, 1998.)

Piezīme un rājiens ir rakstveida disciplinārsodu veidi darba tiesiskajās attiecībās, un tie tiek izteikti gadījumos, kad darbinieks ir pārkāpis darba kārtību vai darba līgumu. Citās valstīs pastāv arī tādi disciplinārsoda veidi kā brīdinājums, naudas sods, atcelšana no amata. (Disciplinary measures. Employment law in Bahrain. Pieejams: http://www.zeenatalmansoori.com/articles/ARTICLE-Employment_law_in_Bahrain.pdf [aplūkots 2013.gada 20.aprīlī]).

Darba likumā nav noteikts, par kāda veida pārkāpumiem darba devējs nosaka rājienu, par kādiem – piezīmi, šādus tiesiska rakstura jautājumus darba devējs var noregulēt ar iekšējo darba kārtības noteikumu vai ar koplīguma palīdzību. Praksē rājiens tiek uzskatīts par smagāku disciplinārbildības veidu salīdzinājumā ar piezīmi. Sabiedrībā nereti tiek lietots jēdziens “brīdinājums”, tomēr šāds disciplinārbildības veids Darba

bet atlaižot prasītāju no darba šo pašu pārkāpumu dēļ, atbildētāja ir pārkāpusi „ne bis in idem” principu, saskaņā ar kuru personai par vienu un to pašu pārkāpumu nevar tikt piemēroti vairāki sodi. Pirmās instances tiesa un apelācijas instances tiesa prasību apmierināja.

Kasācijas sūdzībā atbildētāja norādīja, ka rājienu vai piezīmes izteikšana ir sankcija par līguma pārkāpumu. Savukārt uzteikums ir darba tiesisko attiecību izbeigšana, kura pamatā var būt personas spējas vai pārkāpumi, tādēļ tiesas atzinums, ka atbilstoši „ne bis in idem” principam nav pieļaujams, ka personai par vienu un to pašu pārkāpumu tiek piemēroti vairāki galīga rakstura sodi, ir pretrunā Darba likuma regulējumam, kas noteic darbiniekam izteiktās piezīmes vai rājienu tiesiskās sekas, jo pēc būtības rājienu vai piezīmes izteikšana darbiniekam nerada nekādas tiesiskās sekas, līdz ar to ir nepamatots tiesas secinājums, ka piezīme vai rājiens ir „galīga rakstura sods”.

Senāts apgabaltiesas lēmumu atstāja negrozītu, norādot, ka Darba likuma 90.panta pirmo daļas un Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta normu sastāvus norobežo vien pārkāpuma būtiskums. Tieši šī pazīme nosaka, kurā gadījumā var tikt piemērots disciplinārsods, bet kurā – darba līguma uzteikums. Tas norāda, ka vienlaikus gan disciplinārsods, gan uzteikums nevar tikt piemērots. Tiesa atzina par likumam neatbilstošu uzteikumu situācijā, kad prasītājam par izdarītajiem pārkāpumiem jau piemēroti disciplinārsodi, kas nozīmē, ka šāds uzteikums ir nelikumīgs pats par sevi.

Analizētais spriedums atbild uz autores uzdoto jautājumu - vai darba devējs ir tiesīgs atsaukties uz darbinieka iepriekš pieļautajiem pārkāpumiem un šos pārkāpumus kopsakarā novērtēt kā sistēmiskus un būtiskus pārkāpumus – tikai daļēji. Ir skaidrs, ka, ja par pārkāpumu darbinieks ir disciplināri sodīts, uzteikumu nevar piemērot, bet, ja disciplinārsods nav piemērots?

Vērtējot šī sprieduma atziņas kopsakarā ar 2004.gada 11.februāra lietā SKC-30⁵⁹ minēto atziņu, proti, svarīgs ir apstāklis, ka darba devējs ir pieprasījis paskaidrojumu no darbinieka darba attiecību pastāvēšanas laikā kopumā, nevis tieši pirms darba līguma uzteikuma, varētu secināt, ka darbinieka iepriekš veiktie darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumi var tikt ņemti vērā, vērtējot pēdējā pārkāpuma būtiskumu. Pārkāpuma sistemātiskums var liecināt par darbinieka spējām, piemēram, grāmatvedis sistemātiski pārkāpj darba līguma noteikto kārtību un neiesniedz atskaites līdz katra mēneša 7.datumam, tas var liecināt gan par

likumā nav paredzēts, tādēļ, runājot par darba tiesisko attiecību disciplinārsodiem, būtu jālieto Darba likumā lietie termini – rājiens, piezīme.

⁵⁹LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.februāra spriedums lietā Nr. SKC-30. Grām.: Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2004. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2005, 480.-484. lpp.

darbinieka organizatoriskajām spējām, gan par darbinieka attieksmi pret darbu. Attiecīgi Darba likuma 101.pants pieļauj darba devējam rakstveidā uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Autore uzskata, ka šādos gadījumos ir būtiski pierādīt, ka darbinieks ir ticis informēts par izdarīto pārkāpumu, lai neveidotos situācija, kad darba devējs atsaucas uz tādiem pārkāpumiem, par kuriem darbinieks nemaz nav informēts, neizslēdzot iespēju, ka tādi pārkāpumi nemaz nav bijuši.

Pārkāpuma esamība ir būtiska sastāvdaļa darba devēja uzteikumā. Darba devējs nevar uzteikt darbiniekam darbu, pamatojoties uz tiem pārkāpumiem, par kuriem darbinieks iepriekš ir disciplināri sodīts. Ja darbiniekam nav piemērots disciplinārsods par pārkāpumiem, tad darba devējs var šos iepriekš veiktos pārkāpumus, ar noteikumu, ka darba devējs var pierādīt šādu pārkāpumu esamību, skatīt kopsakarā ar pēdējo veikto pārkāpumu, tādejādi izvērtējot darbinieka pārkāpuma būtiskumu.

1.5. Uzteikuma atsaukšana

Darba likuma 103.panta trešā daļa paredz darba devējam tiesības atsaukt viņa izteikto uzteikumu. Gadījumā, ja šādas darba devēja tiesības netiek paredzētas darba līgumā vai arī darba koplīgumā, tad šīs tiesības nosaka darbinieks⁶⁰, respektīvi, darbinieks var nepieņemt uzteikuma atsaukšanai un prasīt atļaušanu no darba pēc darba devēja uzteikumā norādītā pamatojuma. Tiesu prakse ir sniegusi šīs normas izvērstu skaidrojumu.

Senāts lietā Nr. SKC–896 norādīja, ka: „DL 103. panta trešā daļa noteiktais [...] aizsargā darbinieku pret darba devēja nekonekventu un nenoteiktu rīcību. Šīs tiesību normas mērķis ir radīt tiesisko stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma.”⁶¹ Kā piemēru Senāts ir minējis, ka šī norma ir īpaši svarīga situācijās, kad darbinieks jau ir vienojies ar citu darba devēju par darba tiesisko attiecību nodibināšanu pēc uzteikuma termiņa beigām, iespējams, pat ar izdevīgākiem noteikumiem. Ja šis atsaukums darbiniekam ir saistošs, tad viņš tiek nostādīts neizdevīgā situācijā attiecībā pret saviem turpmākajiem darba plāniem, kurus veidot viņam bija pamats, paļaujoties uz saņemto

⁶⁰ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

⁶¹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedums lietā Nr. SKC–896. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/hronologiskaseciba/2009/> [aplūkots 2013.gada 20.aprīlī]

darba devēja uzteikumu. Līdz ar to darbiniekam ir jānodrošina iespēja paļauties uz saņemta uzteikuma saistošu spēku.

Lietā SKC-514 prasītājam tika uzteikts darba līgums, tādēļ viņa cēla prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku. Neilgi pēc prasības celšanas tiesā atbildētājs atsauca savu 2003.gada 28.jūlija uzteikumu, savukārt prasītāja, atsaucoties uz Darba likuma 103.panta trešo daļu, norādīja, ka darba devējs bez viņas piekrišanas nevarēja atsaukt uzteikumu un līdz ar to par spēkā neesošu to var atzīt tikai tiesa. Senāts kā nepamatotu noraidīja prasītājas atsaukšanos uz Darba likuma 103.panta trešo daļu un norādīja: „Norma šajā likumā, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, nozīmē to, ka darbinieks var nepiekrīst uzteikuma atsaukšanai un prasīt atļaušanu no darba pēc darba devēja uzteikumā norādītā pamatojuma, izmaksājot likumā paredzētās kompensācijas. Šī likuma norma nedod pamatu prasīt atjaunošanu darbā, ja darba devējs atsauc uzteikumu un aicina turpināt darba attiecības. Prasība par atjaunošanu darbā ir saistīta ar prasījumu par uzteikuma atzīšanu par nelikumīgu. Tā kā uzteikums ir atcelts, šāds prasījums kļūst bezpriekšmetisks. Darba devējs jau pirms uzteikumā norādītā termiņa atzinis to par nepareizu, un tādēļ to arī atcēlis.”⁶² Šādos gadījumos nav tiesiskas nozīmes, vai darbinieks jau ir cēlis prasību pirms uzteikuma atsaukšanas. Šis secinājums tika pamatots ar apstākli, ka darba devējs šādā veidā nepasliktināja darbinieka tiesisko stāvokli. Tātad, ja darba devējs savlaicīgi konstatē savu kļūdu un apzinās, ka uzteikums izsniegts nepamatoti, viņam ir tiesības to labot.

Līdzīgi strīds ir izlemjams gadījumā, ja tiek atsaukts uzteikums, bet darbinieks pats nevēlas turpināt darba tiesiskās attiecības un lūdz izbeigt darba tiesiskās attiecības pēc paša iniciatīvas ar tiesas spriedumu, tad nav pamata apmierināt darbinieka prasījumu par darba piespiedu kavējumu, jo darbinieks pats nav vēlējis darba tiesiskās attiecības turpināt.⁶³ Piemēram, Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 24.septembra spriedums lietā Nr. SKC-420 Dz.K. prasībā par atjaunošanu darbā un atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējumu prasītāja tika atlaista no darba 2002.gada 28.martā sakarā ar

⁶²Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 6.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-514. LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf [aplūkots 2013.gada 8.aprīlī]

⁶³Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 24.septembra spriedums lietā Nr. SKC-420. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 204. lpp.

darbinieku skaita samazināšanu. 2002.gada 24.aprīlī Dz.K. cēla prasību tiesā par atjaunošanu darbā. Sakarā ar to atbildētājs 2002.gada 29.maijā ar savu rīkojumu pats atjaunoja darbinieci darbā. Pirmās instances tiesas sēdē prasītāja lūdza izbeigt darba attiecības pēc pašas iniciatīvas ar tiesas spriedumu. Rīgas apgabaltiesa šo prasību noraidīja pilnībā. Senāts nepiekrita apelācijas instances tiesas secinājumam, ka prasības apmierināšanai nav pamata, jo darba devējs jau iepriekš labprātīgi atjaunojis darbinieci darbā, un, ka darba līguma izbeigšana ar tiesas spriedumu ir paredzēta tikai gadījumos, ja ir pamats darbinieka atjaunošanai darbā. Līdz ar to Senāts uzskatīja, ka ir pamats Dz.K. prasījuma par darba līguma izbeigšanu ar tiesas spriedumu apmierināšanai, taču nav pamata prasījuma apmierināšanai par atlīdzības piedziņu sakarā ar darba piespiedu kavējumu, jo pēc darba devēja rīkojuma saņemšanas par atjaunošanu darbā darbiniece pati nav vēlējusies atgriezties darbā, līdz ar to darba kavējumam nav piespiedu rakstura.⁶⁴

No tiesu prakses izriet, ka neskatoties uz to, ka darba devējs var labot pieļauto kļūdu un atsaukt uzteikumu, darbiniekam ir tiesības nepiekrīst uzteikuma atsaukšanai, tomēr norma neparedz, ka darba devējs var atsaukt uzteikumu tikai ar darbinieka piekrišanu. Šī likuma norma nepieļauj pamatu darbiniekam prasīt atjaunošanu darbā, ja darba devējs atsauc uzteikumu un aicina turpināt darba attiecības, jo tādējādi darba devējs nav pasliktinājis darbinieka stāvokli, bet gan novērsis šķēršļus sekmīgai darba attiecību turpināšanai. No vienas puses, kā pozitīvs ir vērtējams fakts, ka darba tiesiskās attiecības tiek saglabātas, tomēr, no otras puses, darba tiesisko attiecību kvalitāte varētu pasliktināties, ņemot vērā faktu, ka darbiniekam bija izteikts darba uzteikums.

Darba likuma 103.pants regulē jautājumu par darba devēja uzteikuma termiņiem, tātad arī attiecīgā likuma panta trešā daļa ir saistīta ar uzteikuma termiņu. DL trešā daļa⁶⁵ nosaka, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.

Gramatiski tulkojot augstākminēto tiesību normu var secināt, ka likumdevējs ir piešķīris darbiniekam kompetenci atļaut, vai neatļaut darbiniekam atsaukt darba devēja uzteikumu. Ja uzteikums tiek atsaukts, tad attiecīgi darbinieks turpina darba tiesiskās attiecības. No

⁶⁴ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 6.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-514. LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf [aplūkots 2013.gada 15.maijā]

⁶⁵ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

gramatiskās tulkošanas metodes varētu rasties priekšstats, ka darba devējs var atsaukt uzteikumu tikai ar darbinieka piekrišanu, kas ir kļūdaini, uz ko norāda tiesu prakse.⁶⁶

Vērtējot Darba likuma 103.panta daļas sistēmiski, arī nav iespējams secināt, ka attiecīgā likuma panta daļas mērķis ir aizsargāt darbinieku, nosakot viņam tiesības nepiekrīst uzteikuma atsaukšanai, pie tam, šāda tiesību norma Darba likumā ir iestrādāta kopš likuma pieņemšanas brīža un normatīvā akta attīstības gaitā nav mainījusies. Analizētās tiesību normas mērķi Senāts ir atklājis lietā SKC-514 un SKC-896.

Ņemot vērā iepriekš minēto, autore uzskata, ka būtu nepieciešams veikt normatīvā akta izmaiņas, proti, Darba likuma 103.panta trešā daļa jāizsaka precizējošā redakcijā. Attiecīgi autore izsaka priekšlikumu Darba likuma 103.panta trešās daļas esošo redakciju „(3)Tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā” izteikt šādā redakcijā: „(3) Tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā. Darbiniekam ir tiesības nepiekrīst uzteikuma atsaukšanai un lūgt atlaišanu no darba pēc darba devēja uzteikumā norādītā pamatojuma. ”

Autore uzskata, ka normā ir nepieciešams iekļaut paskaidrojošo tekstu, kas atklāj tiesību normas mērķi, un izskaidro likumdevēja gribu, lai izvairītos no normas nepareizas iztulkošanas. Priekšlikuma būtība ir norādīt, ka DL 103.panta trešo daļas būtība ir saistīta ar faktu, ka darbinieks var nepiekrīst darba devēja rīkojumam par uzteikumu atsaukšanu un lūgt atlaišanu no darba pēc darba devēja uzteikumā norādītā pamatojuma, tādējādi secināms, ka darba devēja uzteikums, atsevišķos gadījumos, nav vienpersonisks lēmums, proti, arī darbinieks var ietekmēt uzteikuma piemērošanu. Šāda darbinieka tiesība, autores ieskatā, būtu realizējama sastādot rakstisku iebildumu pret darba devēja uzteikuma atsaukšanu, pamatojot šo iebildumu ar DL 103.panta trešo daļu.

Darba attiecību izbeigšanas pamatā, piemērojot darba devēja uzteikumu, ir vienas puses (darba devēja) ieinteresētība izbeigt darba attiecības. Ja tiek atsaukt šis uzteikums, bet darbinieks vēlas, lai darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, tad sākotnējā darba devēja ieinteresētību nomaina darbinieka ieinteresētība izbeigt darba līgumu, tādējādi darba tiesisko attiecību izbeigšanā, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, vienmēr būs vienas puses

⁶⁶ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 6.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-514. LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf [aplūkots 2013.gada 8.aprīlī]

ieinteresētība. Atsevišķos gadījumos var pastāvēt abu pušu ieinteresētība izbeigt darba tiesiskās attiecības, piemēram, darba līguma izbeigšana abpusēji vienojoties.

Izpētot darba devēja uzteikuma piemērošanas kārtību, autore secina, ka darba devēja uzteikums ir rakstveidā noformēts paziņojums darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, kā rezultātā darba tiesiskās attiecības starp darba devēju un darbinieku tiek izbeigtas. Šāds uzteikums var tikt arī atsaukts. Darba likuma 101.panta pirmā daļa 1.punkts nosaka, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Lai uzteikums varētu tikt uzskatīts par tiesisku, ir jāizpilda vairāki kritēriji, un diemžēl jāmin, ka Darba likums šos kritērijus izsaka ļoti nekonkrēti, tādēļ darba devējam ir jāpārzina ne tikai Darba likums, bet arī citi normatīvie akti un arī tiesu prakse.

Pirmkārt, darba devējam ir jāpamato uzteikums, norādot uz apstākļiem, kas ir konkrētā darba līguma uzteikuma pamatā, tomēr normatīvais regulējums neparedz cik detalizētam jābūt šo apstākļu izklāstam uzteikumā. Autore uzskata, ka darba devējam tomēr būtu vēlams norādīt visus apstākļus, kas ir ņemti par pamatu darba uzteikumam, tādejādi izvairoties no iespējamiem strīdus gadījumiem.

Otrkārt, darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Tiklīdz darbinieks ir saņēmis uzteikumu, sāk darboties Darba likuma 103.panta pirmās daļas 2.punkta 10 dienu termiņš, pēc kura notecējuma darba tiesiskās attiecības ar darbinieku tiek izbeigtas. Tiesa ar spriedumu var labot kļūdainu termiņa aprēķinu. Termiņā netiek ieskaitīts laika posms, kad darbinieks atrodas pārejošā darbnespējā, atvaļinājuma vai, pēc Darba inspekcija uzskata, darbinieka atstādināšanas laiks.

Treškārt, darba devējam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumus. Darba likums nenosaka nedz paskaidrojuma pieprasīšanas, nedz sniegšanas formu, kā arī paskaidrojumu pieprasīšanas termiņu, tomēr tas nenozīmē, ka šāds termiņš nepastāv.

Ceturtkārt, pārkāpuma esamība ir būtiska sastāvdaļa darba devēja uzteikumā, jo tieši šī fakta konstatēšana ir par pamatu darba devēja tālākai rīcībai. Darba devējs nevar uzteikt darbiniekam darbu, pamatojoties uz tiem pārkāpumiem, par kuriem darbinieks iepriekš ir

disciplināri sodīts, citos gadījumos, autoresprāt, darba devējs var šos iepriekš veiktos pārkāpumus skatīt kopsakarā ar pēdējo veikto pārkāpumu, tādejādi izvērtējot darbinieka pārkāpuma būtiskumu.

Neskatoties uz visiem šiem kritērijiem, Senāts ir atzinis, ka uzteikšanas kārtības neievērošana vai pārkāpšana var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, tomēr ne katra darba devēja pienākuma neizpildīšana vai neievērošana pati par sevi neizraisa iepriekš minētās tiesiskās sekas.⁶⁷ Var secināt, ka, lai darba devējs tiesiski uzteiktu darbu, viņam ir ne tikai jānoskaidro tiesību normas saturs un mērķis, bet arī ir jāņem vērā judikatūrā izteiktās atziņas, tādējādi likumdevējs Darba likuma normu piemērotājam ir uzstādījis augstas zināšanu prasības, kas varētu tikt vērtētas kā neadekvāti augstas, ņemto vērā to, ka normatīvajā aktā iekļautās tiesību normas un prasības ir jābūt skaidram ikvienam šo normu piemērotājam, nevis tikai tiem, kuriem ir juridiskā izglītība. Vēl lielāka neskaidrība varētu būt ar jēdziena „būtisks pārkāpums” aizpildīšana ar saturu, jo darba tiesiskajās attiecībās darba devējs šo ģenerālklausulu aizpilda ar saturu pēc savas sapratnes un pārliecības, kas ne vienmēr var sakrist arī ar tiesas priekšstatu, kas ir būtisks darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārkāpums. Tieši šī jēdziena saturs ir pamatojums Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta piemērošanai. Ja nav iespējams konstatēt, ka darbinieka izdarītais pārkāpums ir būtisks, tad var tikt piemēroti tikai disciplinārsodi – piezīme vai rājiens, nevis darba devēja uzteikums. Kas tieši būtu jāsaprot ar jēdzienu „būtisks” darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārkāpums tiks apskatīt turpmākajā darba nodaļā.

⁶⁷ LR AT Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 24.februāra spriedums lietā Nr. SKC-289. Pieejams:

<http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/2010/> [aplūkots 2013.gada 20.martā] Skatīt arī: Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem. Pieejams:

http://www.juristavards.lv/?menu=doc&id=230850#ats_29[aplūkots 2013.gada 20.aprīlī]

2. BŪTISKUMA JĒDZIENS

Darba līguma izbeigšana ir atļauta tikai Darba likumā noteiktos gadījumos un kārtībā. Visizplatītākais darba līguma izbeigšanas veids. Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts paredz darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Pārkāpuma smaguma izvērtēšana ir ļoti svarīga, lai norobežotu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta normu sastāvu, un Darba likuma 90.panta pirmās daļas⁶⁸ normu sastāvu. Kritērijs abu normu piemērošanai ir viens: noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpums, tādēļ tieši pārkāpuma būtiskums palīdz nošķirt šīs tiesību normas, nosakot gadījumu, kad var tikt piemērots disciplinārsods, bet kurā gadījumā - darba līguma uzteikums. Gan disciplinārsods, gan darba līguma uzteikums nevar tik piemērots vienlaicīgi.⁶⁹

Jēdziens „būtiski” ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā. Vispirms, protams, darba devējam ir jāizvērtē, vai pārkāpums ir būtisks, taču, skatot strīdu tiesā, neapšaubāmi tiesas pienākums ir pārbaudīt, vai darba devējs pareizi šo jēdzienu piemērojis pastāvošajiem apstākļiem, kas bija pamatā darba devēja uzteikumam.

Vērtējot Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta uzbūvi, autore secina, ka, lai varētu tikt piemērots šis pants, ir jākonstatē:

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

Darba likumā likumdevējs 74.pantā paredz gadījumus, kad darba devējs maksā darbiniekam atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Autores ieskatā, šīs tiesību normas saturs attiecībā uz attaisnojošiem iemesliem var tikt piemērots, skatot jautājumu par DL 101.panta pirmās daļas 1.punkta kritēriju - pārkāpums ir veikts bez attaisnojoša iemesla.

Darba likuma 74.panta uzskaitījums, autoresprāt, nav absolūts un var tikt pakļauts subjektīvam vērtējumam. Proti, darba koplīgumā puses var vienoties arī par citiem, Darba likumā neuzskaitītiem gadījumiem, kad darba devēja ieskatā darbinieks darbu neveiks

⁶⁸ Darba likuma 90.panta pirmā daļa nosaka, ka 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

⁶⁹LR AT Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.marta spriedums lietā Nr. SKC-281. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/281-11.pdf> [aplūkots 2013.gada 20.aprīlī]

attaisnojošu iemeslu dēļ. Tomēr attiecīgi šādos gadījumos, abas puses subjektīvi izvērtē, kādi apstākļi viņu ieskatā būtu vērtējami kā attaisnojoši, lai neveiktu darbu. Piemēram, puses koplīgumā var vienoties, kad par attaisnojošu iemeslu kalpo noteiktas gaisa temperatūras iestāšanās, piemēram +30°C. DL noteiktie attaisnojošie iemesli ir:

1. pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē vai darba laika ietvaros piedalās profesionālajā apmācībā, kvalifikācijas paaugstināšanā;
2. ārstniecības iestādē nodod asinis;
3. ne ilgāk kā divas darba dienas neveic darbu sakarā ar laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāvi;
4. ne ilgāk kā vienu darba dienu neveic darbu sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīves vietu tajā pašā apdzīvotajā vietā pēc darba devēja iniciatīvas vai – ne ilgāk kā divas darba dienas – sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu citā apdzīvotā vietā;
5. pamatojoties uz izsaukumu, ierodas izziņas iestādē, prokuratūrā, tiesā vai piedalās tiesas sēdē kā piesēdētājs;
6. piedalās tādu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtējo apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras apdraud vai var apdraudēt sabiedrisko drošību vai kārtību;
7. neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā.⁷⁰

Sākotnēji, aplūkojot šo attaisnojošo iemeslu uzskaitījumu, varētu šķist, ka praksē problēmām nevajadzētu būt, tomēr tā nav. Piemēram, normatīvajos aktos nav sniegta “tuva ģimenes locekļa” definīcija, līdz ar to ir ieteicams sniegt šo skaidrojumu, piemēram, darba koplīgumā. Pieņemams, ka par tuvu ģimenes locekli ir uzskatāma jebkura persona, ar kuru darbinieks uztur ciešu saikni un pastāvīgu kontaktu.⁷¹ Pie tam, likumā nav tieši uzskaitīti arī gadījumi, kas ir uzskatāmi par nepārvaramas varas u. tml. apstākļiem. Bez šiem gadījumiem, protams, arī darbnespēja un atvaļinājuma laiks ir attaisnojošs iemesls, lai neveiktu darbu.

Otrs kritērijs DL 101.panta pirmās daļas 1.punkta piemērošanai ir apstāklis, ka darbinieks ir pārkāpis darba līgumu vai darba kārtības noteikumus. Darba līgums ir divpusējs līgums, kurš tiek noslēgts ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī par darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktajai darba kārtībai. Savukārt darba kārtību nosaka darba kārtības noteikumi, darba līgums vai koplīgums,

⁷⁰ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

⁷¹ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 150. lpp.

darba devēja rīkojumi, amata apraksts, instrukcijas, nolikumi u.c., kuros tiek noteikta kārtība kādā darbinieki pilda savus pienākumus un izlieto savas tiesības atbilstoši darba devēja vēlmēm. Autores ieskatā, praksē varētu rasties problēmas darbiniekam ar darba kārtības noteikumu saturošo dokumentu pārzināšanu gadījumos, kad uzņēmumā darbinieku darbību regulē vairākas instrukcijas, rīkojumi, nolikumi. Ja uzņēmumā ir laba organizācija, tad darbinieku iepazīstināšana ar šiem darba kārtību regulējošiem dokumentiem nesagādātu problēmas, tomēr tiesu praksē ir risināti strīdi par darbinieku neiepazīstināšanu ar darba kārtības dokumentiem. Piemēram, lietā Nr. 14320612⁷² Rīgas reģionālās valsts darba inspekcijas vecākā inspektore sastādīja administratīvā pārkāpuma protokolu SIA „/Nosaukums/”, kurā norādīts, ka, pārbaudot ar A.S., A.N., S.G., A.D., I.M., L.B, O.H. noslēgtos darba līgumus, tika konstatēts, ka tajos darbiniekiem noteikts nepilns darba laiks, bet nav norādīts stundu skaits. Noslēgtajos darba līgumos noteikts, ka darba laika sākums un beigas, kā arī pārtraukums atpūtai un ēšanai ir noteikts darba kārtības noteikumos. Pārbaudot darba kārtības noteikumus, tika konstatēts, ka punktā 5.1.noteikts summētais darba laiks, bet punktā 5.3.noteikts, ka darba laiks tiek organizēts saskaņā ar darba grafiku, kurš darbiniekiem tiek paziņots septiņas dienas iepriekš. SIA „/Nosaukums/” neiesniedza darba grafikus par 2011.gada februāri un martu, tādēļ darbinieki ar grafikiem nav iepazīstināti.

Vērtējot abus šos kritērijus – darbinieks veicis pārkāpumu bez attaisnojoša iemesla - kopsakarā, tiek konstatēts vai darbinieka pārkāpums ir vērtējams kā būtisks un piemērojams darba devēja uzteikums pēc DL 101.panta pirmās daļas 1.punkta vai pārkāpums nav būtisks un darbiniekam var tikt piemērots disciplinārsods.

Augstākās tiesas Senāts būtiskuma jēdzienu ir analizējis trīs spriedumos, no kuriem izriet, ka pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana ir saistīta ar Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto, ka, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts. Faktiski šī tiesību norma nosaka darba devējam pienākumu izvērtēt pārkāpuma samērīgumu ar konkrētajām sekām – darba līguma uzteikumu. Taču, tāpat kā attiecībā uz pārkāpuma būtiskumu, strīda gadījumā tiesai ir jāpārbauda, vai ir ievērots samērīgums, jo tiesa strīdu izskata pēc būtības.⁷³ Senāts lietā SKC-1275 norādīja, ka, „lai pārkāpumu atzītu par būtisku, darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka līguma vai noteiktās darba kārtības noteikumu ignorēšana uzņēmumam ir radījusi, vai sagadoties citiem

⁷²Administratīvā rajona tiesas 2012.gada 16.novembra spriedums lietā Nr.14320612. Pieejams: http://www.tiesas.lv/files/AL/2012/11_2012/16_11_2012/AL_1611_raj_A-03206-12_25.pdf[aplūkots 2013.gada 20.maijā]

⁷³ LR AT Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.februāra spriedums lietā Nr. SKC-299. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/skc-299.pdf> [aplūkots 2013.gada 19.maijā]

apstākļiem, varēja radīt zaudējumus vai ietekmēt parasto darba gaitu, vai arī ir radījusi vai varēja radīt citas negatīvas sekas.”⁷⁴ Šo Senāta tēzi tiesas izmanto argumentācijai, risinot darba strīdu par darbinieka pārkāpuma būtiskumu, piemēram, Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas lietā Nr. C28429112.⁷⁵

Autore piekrīt viedoklim, ka par būtisku pārkāpumu atzīstams tāds, kas radījis uzņēmuma zaudējumus. Tomēr arī šādos gadījumos būtu jāizvērtē radīto zaudējumu samērīgums ar sekām, kādas iestājas darbiniekam pēc darba devēja uzteikuma piemērošanas. Piemēram, darbinieks strādā veikalā un darba līgumā noteiktais darba dienas sākums ir plkst. 8:00. Darbinieks aizgulējās un nokavēja darbu par divām stundām, t.i., darbinieks ieradās darbā un atvēra veikalu plkst. 10:00. Aizgulēšanos darba devējs neuzskata par attaisnotu iemeslu darba neveikšanai. Izvērtējot pēdējā mēneša ietirgojuma rādītājus laika posmā no plkst.8:00 līdz 10:00, var iegūt datus par vidējo ietirgojumu šajā laika posmā, t.i., ir iespējams noteikt aptuvenos zaudējumus. Ja zaudējumi par šīm divām stundām ir 10Ls apmērā (vai pat mazāk), vai būtu samērīgi, ja par šādu zaudējumu nodarīšanu darbinieks tiktu atlaist pēc DL 101.panta pirmās daļas 1.punkta? Faktiski šajā modelētajā piemērā ir izpildījušies visi AT Senāta norādītie kritēriji: darbinieks ir pārkāpis darba līgumu bez attaisnojoša iemesla un šāds pārkāpums ir atzīstams par būtisku, jo darba devējam ir radušies zaudējumi vidēji 10 Ls apmērā. AT Senāts ar 2012.gada 9.novembra spriedumu lietā SKC - 1275 šo iepriekš izteikto tēzi par pārkāpuma būtiskumu ir nedaudz precizējusi, uzsverot, ka pārkāpumam ir jābūt būtiskam, nevis tikai formālam, piemēram, lietā Nr. C28429112⁷⁶ darbinieks divas dienas nebija ievērojis darba kārtības noteikumus par darba laiku, kas tiesas ieskatā, izvērtējot visus lietā esošos materiālus, bija vērtējams kā formāls, nevis būtisks pārkāpums.

Lietā Nr. C28444910⁷⁷, apelācijas instances tiesa būtiska pārkāpuma esamību pamatoja nevis ar zaudējuma nodarīšanas faktu, bet ar apstākli, ka autobusa vadītājs, pārkāpjot darba līguma un darba kārtības noteikumus (pārkāpts pienākums uzrādīt inspektorei viņas pieprasīto ceļa zīmi) bez attaisnojoša iemesla, traucēja inspektora darba pienākumu izpildi - t.i. tika ietekmēta parastā darba gaita, kā arī tika izrādīta necieņa pret inspektoru. Tāpat Civillietu

⁷⁴LR AT Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 9.novembra spriedums lietā Nr. SKC-1275. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/hronologiskaseciba/2012/?print=1> [aplūkots 2013.gada 19.maijā]

⁷⁵Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas 2013.gada 8.marta spriedums lietā Nr. C28429112. Nepubliskots spriedums.

⁷⁶Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas 2013.gada 8.marta spriedums lietā Nr. C28429112. Nepubliskots spriedums.

⁷⁷Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2012.gada 21.jūnija spriedums lietā Nr. C28444910. Nepubliskots spriedums.

tiesu kolēģijas ieskatā prasītāja rīcība varēja radīt negatīvas sekas darba devējam nākotnē, proti, tiktu radīts precedents, ka autobusa vadītāji bez attaisnojoša iemesla var ignorēt inspektoru prasības.

Atsevišķos gadījumos darba kārtības noteikumos vai darba līgumā puses var atsevišķi vienoties, kas darba tiesiskajās attiecībās ir vērtējams kā būtisks pārkāpums. Piemēram, lietā C28389510⁷⁸ starp darba devēju un darbinieku no 2006.gada 24.jūlija līdz 2010.gada 28.jūnijam pastāvēja darba tiesiskās attiecības. 2007.gada 5.septembrī puses vienojās par grozījumiem darba līgumā, nosakot, ka prasītāja tiek nodarbināta par trolejbusa vadītāju. 2008.gada 28.jūlijā puses vienojās par grozījumiem darba līgumā, izsakot to jaunā redakcijā. Saskaņā ar 2010.gada 20.maijā pieņemto Trolejbusa vadītāja amata apraksta 5.1.punktu un 2008. gada 14.augustā pieņemto darba kārtības noteikumu 6.1. un 6.3.2.punktu prasītājai, kā pie atbildētājas nodarbinātai trolejbusa vadītājai, ir pienākums ievērot noteikto darba kārtību un viņai savi pienākumi jāveic atbilstoši visiem pieņemtiem iekšējiem normatīviem aktiem. No Darba kārtības noteikumu 6.6.punkta, Amata apraksta 5.5.1.punkta un Līguma 3.5.punkta izriet tas, ka prasītājai, uzsākot darbu, ir pienākums iziet alkohola ietekmes pārbaudi un atteikšanās no šīm pārbaudēm uzskatāma par būtisku līguma pārkāpumu.

Autores ieskatā, šādu noteikumu iekļaušana darba kārtības regulējošajos dokumentos ir vērtējama pozitīvi, tomēr šādā veidā nevar paredzēt un uzskaitīt visus būtiskos pārkāpumus, tādējādi jebkurā gadījumā darba devējam saglabājas kompetence pārkāpuma būtiskuma izvērtēšanā.

Kā jau iepriekš autore secināja, ka darbinieka iepriekš veiktie darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumi var tikt ņemti vērā, vērtējot pēdējā pārkāpuma būtiskumu, t.i., darba devējs var vērtēt visus darba tiesisko attiecību laikā darbinieka veiktos pārkāpumus, tādējādi izvērtējot darbinieka spējās, attieksmi pret darbu un darba devēju. Apstiprinājumu šim argumentam sniedz arī lieta Nr. C28444910,⁷⁹ kurā darba devēja uzteikuma pamatojumā tika norādīts, ka darbinieka pārkāpumi uzskatāmi par būtiskiem, proti, izvērtējot V.M. līdzšinējo darbu, tika konstatēts, ka viņš darba kārtību pārkāpj atkārtoti: 2010.gada 7.septembrī V.M. neapturēja autobusu pieturvietā, tā pārkāpjot autobusa vadītāja amata apraksta 8.2., 8.71 punktu un darba kārtības noteikumu 6.1., 6.3.2. punktu, par ko viņam izteikts rājiens. 2010.gada 1.jūnijā V.M. neievēroja braukšanas sarakstu, tā pārkāpjot autobusa vadītāja amata apraksta 8.2., 8.11 punktu un Darba kārtības noteikumu 6.1., 6.3.2. punktu,

⁷⁸Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2012.gada 21.jūnija spriedums lietā Nr. C28389510. Nepubliskots spriedums.

⁷⁹Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2012.gada 21.jūnija spriedums lietā Nr. C28444910. Nepubliskots spriedums.

pa ko viņam izteikts rājiens. Ir saprotams, ka izvērtējot darbinieka pārkāpumus darba tiesisko attiecību laikā, darba devējs var labāk novērtēt pārkāpuma būtiskumu, pie tam, autores ieskatā, nav svarīgi, vai iepriekš ir veikti divi vai pieci, desmit pārkāpumi. Tā ir darba devēja prerogatīva izlemt, pēc kura darbinieka pārkāpuma uzteikt darbiniekam darba līgumu.

Rezumējot, autore secina, ka tiesu praksē aplūkoti strīdi par darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpuma būtiskumu nav viennozīmīgi un nolēmumiem ir individuāls raksturs, tādēļ, autores ieskatā, nebūtu vēlams pielietot analogijas principu, t.i., tas, ka tiesa vienā lietā par nebūtisku uzskatīja pārkāpumu, kas saistīts ar darba laika neievērošanu, nenozīmē, ka jebkurā gadījumā šāds pārkāpums tiesas ieskatā tik izvērtēts kā nebūtisks. Katra lieta ir jāvērtē individuāli, vadoties no lietā esošajiem materiāliem un lietas faktiskajiem apstākļiem, pie tam, pārkāpuma formālisms var arī izslēgt darba devēja uzteikuma piemērošanas iespēju pēc DL 101.panta pirmās daļas 1.punkta.

Lai konstatētu, vai darba devēja uzteikums Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta pārkāpuma gadījumos tiek piemērots pamatoti, autores ieskatā, būtu nepieciešams izanalizēt tiesu praksi par darba devēja uzteikumu, tādējādi autore cer gūt priekšstatu par sabiedrības izpratni darba tiesību jautājumos attiecībā uz darba devēja uzteikuma piemērošanu. Turpmākā darba nodaļā autore, galvenokārt, analizēs tiesu praksi par darba devēja uzteikumu saistībā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, vērtējot pušu sniegtajos argumentus, noskaidrojot vai pastāv teorētiska, regulējuma vai praktiska darba devēja uzteikuma piemērošanas problēma.

3. TIESU PRAKSES ANALĪZE

Darba devēja uzteikuma piemērošana praksē ir aktuāla, spriežot pēc plašās tiesu prakses, ko ir izveidojusi LR Augstākā tiesa. Ja gadījums nonāk tiesā, tas norāda, ka tiesību jomā pastāv problēma - teorētiska, regulējuma vai praktiska piemērošanas problēma. Analizējot tiesu praksi par darba devēja uzteikumu saistībā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, vērtējot pušu sniegtos argumentus, autore vēlas noskaidrot sabiedrības (darba devēja un darbinieka) izpratni darba tiesību jautājumos attiecībā uz darba devēja uzteikuma piemērošanu.

No tiesu prakses izriet, ka Darba likuma piemērotāji atsevišķas likuma normu prasības neizpilda, neskatoties uz to, ka, autoresprāt, likuma normu prasības ir formulētas ļoti skaidri un tiesību normas jēgu var noskaidrot, izmantojot vien gramatisku teksta tulkojumu.

Piemēram, Senāta 2011.gada 9.februāra spriedumā lietā SKC-299⁸⁰ T.K. 2009.gada 6.jūlijā cēla prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darba tiesisko attiecību izbeigšanu un samaksas par darba piespiedu kavējumu piedziņu, norādot, ka 2007.gada 24.jūlijā atbildētāja pieņēmusi viņu darbā par pārdevēju veikalā „Tabakas paradīze”. 2009.gada 16.janvārī veikalā noticis uzbrukums, kā rezultātā prasītāja guvusi sejas un acu ķīmiskos apdegumus, tādēļ ilgstoši slimojusi. Prasītāja 2009.gada 4.jūnijā saņēmusi ierakstītā sūtijumā darba devējas 2009.gada 9.aprīļa rīkojumu par viņas atlaišanu 2009.gada 9.aprīlī, kurā tika norādīta atsauce uz Darba likuma 101.panta 1.punktu, taču nenorādot, kā izpaužas viņas vaina, kad un kādu darba līguma punktu viņa ir pārkāpusi.

Kā viens no tiesas argumentiem, kādēļ prasība tika apmierināta bija fakts, ka darba devēja ir norādījusi tikai uzteikuma tiesisko pamatu, proti, atsaukusies uz Darba likuma normu, bet rīkojumā nav minējusi faktiskos apstākļus, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā un kuri norādītu uz T.K izdarītajiem pārkāpumiem.

Darba likumā ir atsevišķs likuma pants: „Uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.”⁸¹ Autores ieskatā, Darba likuma 102.pants ir izteikts ļoti skaidrā formulējumā, lai normu piemērotājs saprastu, ka uzteikumā ir jānorāda ar kādām darbībām darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Nereti ar darbinieka rīcību darbinieks pārkāpj vienlaicīgi gan darba līgumu, gan darba noteikto kārtību, piemēram, lietā

⁸⁰LR AT Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.februāra spriedums lietā Nr. SKC-299. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/skc-299.pdf> [aplūkots 2013.gada 21.aprīlī]

⁸¹ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).

C28444910⁸² V.M. neievēroja braukšanas sarakstu, tā pārkāpjot autobusa vadītāja amata apraksta 8.2., 8.11 punktu un Darba kārtības noteikumu 6.1., 6.3.2. punktu.

Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesa 2011.gada 26.aprīļa spriedumā lietā Nr. C28321710⁸³ konstatēja, ka darba devējs rīkojumu par darba devēja uzteikumu nav noformējis atbilstoši Darba likuma normām, jo Rīkojumā Nr. AT-01.06/2010 par darba tiesisko attiecību uzteikšanu, ir norādīts tikai Darba likuma pants, panta daļa un punkts. Pie tam šajā lietā tiesa norādīja, ka ir nepietiekami norādīt Darba likuma attiecīgo pantu, pēc kura ir uzteiktas darba tiesiskās attiecības un darbiniekam mutiski izskaidrot ar kādām darbībām darbinieks pārkāpis darba līgumu vai darba kārtību.

Minētajā lietā tiesa vērsa uzmanību, ka Darba likums nosaka, ka uzteikuma pamatojumam jābūt norādītam rakstveidā, nevis mutiski, kā to saskaņā ar prasības pieteikumā norādīto ir izdarījis atbildētājs. Tiesa no atbildētāja iesniegtajiem pierādījumiem un liecinieku liecībām nevar konstatēt, vai tiešām prasītājam tika izskaidrots darba līguma uzteikuma pamatojums vai netika, pie tam, uzteikums ir sastādīts latviešu valodā, bet kā noskaidroja tiesa, tad prasītājs latviešu valodu nepārvalda, bet no rīkojumiem neizriet, ka tie būtu prasītājam pārtulkoti viņam saprotamā valodā. Līdz ar to tiesa secina, ka prasītājs pie šādiem apstākļiem nevarēja zināt par iemesliem, kuri attiecināti uz viņa atbrīvošanu no darba, kā to norādīja atbildētāja pārstāve.

Attiecīgi no šī sprieduma izriet, ka ir vēl viens kritērijs, kas darba devējam ir jāņem vērā, uzsakot darbiniekam darba līgumu –valoda kāda tiek sastādīts darba devēja uzteikums. Autorei nav zināms, kādā valodā augstāk analizētajā lietā bija sastādīts darba līgums, tomēr, autores ieskatā, ja darba līgums sastādīts un parakstīts latviešu valodā, tad arī rīkojums par darba tiesisko attiecību uzteikšanu var tikt sastādīts latviešu valodā. Ja darbinieks ir parakstījis darba līgumu, kas ir sastādīts latviešu valodā, tad var prezumēt, ka darbinieks saprot parakstīto dokumentu. Vēlāka norāde uz to, ka darbinieks nav sapratis darba līguma tekstu, nebūtu pietiekams arguments, jo, darbinieks varēja neparakstīt darba līgumu, ja nesaprata līguma saturu.

Ņemto vērā to, ka darba devējam, uzteicot darba līgumu pēc DL 101.panta pirmās daļas 1.punkta ir jāievēro DL 103.panta pirmās daļas 2.punkta noteiktais 10 dienu termiņš, proti, izsniedzot uzteikumu, darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc 10 dienām. Šī likuma prasība

⁸²Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2012.gada 21.jūnija spriedums lietā Nr. C28444910. Nepubliskots spriedums.

⁸³Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesa 2011.gada 26.aprīļa spriedumā lietā Nr. C28321710. Nepubliskots spriedums.

lietā Nr. C28321710⁸⁴ netika izpildīta, jo no lietas materiāliem pievienotā 2010.gada 1.jūnija Rīkojuma Nr. AT-01.06/2010 izriet, ka ar prasītāju N.Č ir izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar 2010.gada 1.jūniju, tas ir nekavējoties.

Secināms, ka viena darba strīda ietvarā, darba devējs nav ievērojis vairākas darba likuma prasības:

1. uzteikumā netika norādīti apstākļi uz kāda pamata tika pārtrauktas darba tiesiskās attiecības;
2. mutiski, nevis rakstiski darbiniekam tika izskaidrots uzteikuma pamatojums, kuru tiesai bija grūti konstatēt, vai šāds izskaidrojums patiešām ir veikts;
3. netika ievērots DL 103.panta pirmās daļas 2.punkta noteiktais 10 dienu termiņš.

Termiņu aprēķināšanā ir kļūdījušās ne tikai darba tiesiskajās attiecībās iesaistītas puses, bet arī tiesa. Piemēram, Senāta 2004.gada 11.februāra spriedumā lietā SKC-60⁸⁵ E.B. ar 2003. gada 19. marta lēmumu tika uzteikts darba līgums ar 2003. gada 31. martu, saskaņā ar Darba likuma 101. panta 1. punktu. E.B. cēla tiesā prasību par atjaunošanu iepriekšējā darbā, norādīdams, ka atlaists no darba, pārkāpjot Darba likuma 102. panta prasības, kas uzliek pienākumu darba devējam paziņot darbiniekam par apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Pirmās instances tiesa prasību noraidīja, savukārt apelācijas instances tiesa E.B. prasību apmierināja. Kasācijas instances tiesa apelācijas instances tiesas spriedumu atcēla, norādot, ka tiesa ir kļūdaini secinājusi, ka pārkāpts uzteikuma izteikšanas mēneša termiņš

No tiesu prakses izriet, ka darba devēji neievēro arī Darba likuma 109.panta trešās daļas aizliegumu uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā. Proti, Senāta 2011.gada 9.marta spriedumā lietā SKC-281⁸⁶ V.O. 2009.gada 6.aprīlī cēla tiesā prasību ar lūgumu atzīt par prettiesisku darba līguma 2009.gada 6.marta uzteikumu. 2009.gada 6.martā V.O. saņēmis paziņojumu par darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu un kurā norādīts, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas 2009.gada 16.martā. Uzteikumā tika norādīts, ka 2009.gada 21.janvārī, 9.februārī un 23.februārī ir konstatēti būtiski prasītāja darbības pārkāpumi. Prasītājs tiesai norādīja, ka uzteikums ir viņam izteikts 6.martā, kad viņam bija iestājusies pārejoša darbnespēja.

⁸⁴Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesa 2011.gada 26.aprīļa spriedumā lietā Nr. C28321710. Nepubliskots spriedums.

⁸⁵ LR AT Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.februāra spriedums lietā Nr. SKC-60. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/darbalietas/article3/> [aplūkots 2013.gada 15.maijā]

⁸⁶LR AT Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.marta spriedums lietā Nr. SKC-281. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/281-11.pdf> [aplūkots 2013.gada 21.aprīlī]

Autorei nav zināmi, kādi iemesli ir pamatā tam, ka skaidri likumā noteiktās prasības netiek izpildītas. Vai šādu darba devēja pārkāpumu esamība varētu liecināt par darba devēja neuzmanību, piemērojot Darba likuma normas, vai arī Darba likuma panti netiek skatīti kopsakarā un darba devēja uzmanība tiek koncentrēta tikai uz DL 101.pantu.

Kā pamatojums autores izteiktajam argumentam, ka darba devēji Darba likuma normas neskata kopsakara liecina Senāta 2011.gada 9.marta spriedumā lietā SKC-281 atbildētāja kasācijas sūdzībā formulētais arguments: „[...] likumdevējs Darba likumā skaidri ir nodalījis divas sadaļas – ceturrtā sadaļa „Darbinieka pienākumi un tiesības”, kurā iekļāvis 23.nodaļu „Darbinieka atbildība”, kurā savukārt ietverts 90.pants „Piezīme un rājiens”, un atsevišķi nodalītā piektā sadaļa – „Darba tiesisko attiecību izbeigšanās”, kurā iekļauta 26.nodaļa „Uzteikums”.⁸⁷ Šāds arguments, autores ieskatā, liecina, ka Darba likuma normas netiek skatītas kā vienots veselums, bet katra likuma nodaļa tiek uztverta atsevišķi, kas ir kļūdaini, ņemot vērā to, ka uz darba devēja uzteikuma piemērošanu attiecas vairāki Darba likuma noteikumi, kas nav iekļauti vienā pantā vai nodaļā, bet ir meklējami viscaur Darba likumā.

Autore secina, ka uzteikuma piemērošana darba devējs pieļauj kļūdas, kuras varētu tikt novērstas, ja vien darba devējs būtu iepazinies ar tiesu praksi saistībā ar darba devēja uzteikumu. Piemēram, Senāta 2011.gada 9.februāra spriedumā lietā SKC-299⁸⁸ atbildētāja atsaucās uz apstākli, kas bija darba devēja uzteikuma pamatā, bet netika norādīts pašā uzteikumā, jo uz tikšanos ar prasītāju 2009.gada 29.martā darba devējas pārstāvis ieradies ar jau iepriekš sagatavotu uzteikuma tekstu, tāpēc rīkojumā nevarēja norādīt vēlāk radušos uzteikuma iemeslu - prasītājas darba kavējumu 2009.gada 28.martā. Darba devējam saistībā ar tiesvedību darba līguma uzteikuma laikā nav tiesības atsaukties uz jauniem apstākļiem, kurus tas nav norādījis uzteikuma pamatojumā, un tiesa šos papildu apstākļus nevērtē. Tiesu prakse šis jautājums tika skatīts jau 2004.gadā⁸⁹ un vēlāk 2007.gadā.⁹⁰

Lietā SKC – 299 no darba devēja sniegtajiem argumentiem kasācijas sūdzībā secināms, ka darba devējam nav izpratne arī par termiņa piemērošanu darba devēja uzteikuma gadījumā,

⁸⁷LR AT Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.marta spriedums lietā Nr. SKC-281. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/281-11.pdf> [aplūkots 2013.gada 21.aprīlī].

⁸⁸LR AT Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.februāra spriedums lietā Nr. SKC-299. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/skc-299.pdf> [aplūkots 2013.gada 21.aprīlī]

⁸⁹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 17.marta spriedums lietā Nr. SKC-192. Grām.:Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2004. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2005, 489.-492. lpp.

⁹⁰ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 11.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-268. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēnis & Liberte. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 203. lpp.

proti, darba devējs uzsvēra, ka prasītāja 2009.gada 29.martā ir iepazīstināta ar uzteikuma saturu, tomēr viņa atteikusies to pieņemt, tādējādi uzskatāms, ka uzteikums ir saņemts tajā pašā dienā un ka uzteikuma vēlākai izsūtīšanai pa pastu nav nekādas tiesiskas nozīmes. Senāts norādīja, ka par darba līguma uzteikuma dienu atzīstama diena, kad darbinieks ir šo uzteikumu saņēmis, kas nepārprotami norāda uz uzteikuma rakstveida formas nepieciešamību, lai vienu uzteikuma eksemplāru varētu izsniegt darbiniekam. Ja T.K. atteicās pieņemt uzteikumu un to parakstīt, tad atbildētājai bija jānosūta šis uzteikums ierakstītā pasta sūtījumā tajā pašā dienā, tas ir, 29.martā, nevis gaidīt līdz maija beigām, kā to darīja atbildētāja. Tieši šī iemesla dēļ tiesas ieskatā prasības celšanas termiņš nebija rēķināms no 29.marta, jo faktiski T.K. nebija saņēmusi uzteikumu.

Attiecībā uz uzteikuma izsniegšanu, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2012.gada 21.februāra lietā C28263410⁹¹, tiesa konstatēja, ka lietā nav pierādījumi par faktu, ka prasītājai ir izsniegts darba līguma uzteikums pret parakstu. Taču tajā pat laikā tiesas kolēģija ņēma vērā, ka prasītāja apelācijas instancē ir apstiprinājusi faktu, ka par atlaišanu viņa ir uzzinājusi 2008.gada 10.maijā, kad pēc darba nespējas ieradusies darbā. Šis spriedums norāda, ka darba devēji tomēr neapzinās, cik darba strīdā ir būtiski pierādīt, kad tieši darbinieks ir saņēmis darba devēja uzteikumu.

Lietā SKC – 299 atbildētāja kasācijas sūdzībā norādīja, ka tiesas kompetencē neietilpst darbinieka pārkāpuma samērīguma novērtējums, šāds pārkāpuma izvērtējums ir tikai darba devēja kompetencē. Senāts norādīja, ka vispirms darba devējam ir izvērtējams, vai pārkāpums ir būtisks, taču, skatot strīdu tiesā, neapšaubāmi tiesas pienākums ir pārbaudīt, vai darba devējs pareizi šo jēdzienu piemērojis konstatētajiem apstākļiem. Darba likuma redakcijā, kas bija spēkā šīs lietas izskatīšanas laikā, nav iekļauta tiesību norma, kas nosaka, ka sākotnēji pārkāpuma būtiskumu izvērtē darba devējs, bet strīda gadījumā – tiesa. Tomēr, autore uzskata, ka šāda tiesas kompetence var tikt izsecināta no Darba likuma 101.panta piektās daļas, kas nosaka, ka jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.

Rezumējot tiesu prakses analīzi, autore secina, ka praksē tiek pieļautas rupjas kļūdas – tādas, kuras ir saistītas ar Darba likuma tiesību normu neievērošanu, un kļūdas, kuras varētu tikt novērstas, ja darba devējs būtu pārzinājis tiesu praksi. No analizētās tiesu prakses izriet, ka visbiežāk tiek pieļautas kļūdas pārkāpjot Darba likuma prasības attiecībā uz darba devēja uzteikuma piemērošanas kārtības. Pie tam, šie pārkāpumi ir konstatējami strīdos, kuri tika

⁹¹Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2012.gada 21.februāra spriedums lietā C28263410. Nepubliskots spriedums.

risināti nesen, proti, pēdējo divu-trīs gadu laikā, kas, autores ieskatā, ir nepieļaujami, ņemot vērā plašo informatīvo materiālu klāstu.

Latvijas Brīvo arodbiedrību sabiedrības savienība, kas ir neatkarīga nevalstiskā organizācija, kas pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses saskaņā ar likumu „Par arodbiedrībām”, citiem spēkā esošiem likumiem un Latvijas Republikas arodbiedrību statūtiem. Latvijas brīvo arodbiedrību sabiedrības savienības mērķis ir pievērst uzmanību darbinieku vajadzībām, panākt viņu ienākumu nepārtrauktu pieaugumu, darba tiesību aizsargāšanu un tādu sociālo garantiju nodrošināšanu, kas veicinātu personības brīvu un vispusīgu attīstību.⁹²

Latvijas Brīvo arodbiedrību sabiedrības savienība ir izdevusi grāmatas - „Tiesu prakses apkopojums darba tiesībās”, „Darba likums ar komentāriem” un „Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās”. Visus šos augstāk minētos materiālus drukāta veidā var iegūt bez maksas sava īpašuma jebkurš interesents Latvijas Brīvo arodbiedrību sabiedrības ēkā, Rīgā, Bruņinieku ielā 29/31.

Ja nav iespējams ierasties Latvijas Brīvo arodbiedrību sabiedrības ēkā, tad šie materiāli ir brīvi pieejami arī internetā, piemēram, „Darba likums ar komentāriem” ir pieejams www.lbas.lv/upload/stuff/201102/dl_ar_kom.pdf.

Tieši šo faktu dēļ, ka tik plaši un kvalitatīvi materiāli darba tiesību ir pieejami bez maksas gan drukātā, gan elektroniskā veidā, autorei rada neizpratni, kādēļ šie materiāli netiek pielietoti praksē jebkurās darba tiesiskajās attiecībās.

Rezumējot, autore secina, ka tiesu praksē visbiežāk netiek ievērota Darba likuma prasība uzteikuma pamatā norādīt apstākļus, kas ir pamatā darba devēja uzteikumam. Netiek ievērots arī darba devēja uzteikuma 10 dienu termiņš, pie tam, autores ieskatā, nepienācīga vērība no darba devēja puses ir attiecībā uz uzteikuma paziņošanas faktu.

⁹² Arodbiedrības. Pieejams tiešsaistē: <http://www.lbas.lv/about/trade-union> [aplūkots 2013.gada 20.maijā]

SECINĀJUMI

Darba izstrādes rezultātā autore nonāca pie sekojošiem secinājumiem:

1. Lai piemērotu darba devēja uzteikumu, kas paredzēts Darba likuma 101.panta pirmā daļas 1.punktā, un tas varētu tikt uzskatīts par tiesisku, ir jāievēro vairāki kritēriji, piemēram, pamatojums, termiņi, paskaidrojumu pieprasīšana utt.
2. Darba devējam ir jāpamato uzteikums, norādot uz apstākļiem, kas ir konkrētā darba līguma uzteikuma pamatā, pie tam, normatīvais regulējums neparedz cik detalizētam jābūt šo apstākļu izklāstam uzteikumā. Autore iesaka darba devējam uzteikumā norādīt visus apstākļus, kas ir darba devēja uzteikuma pamatā, tādejādi izvairoties no iespējamiem strīdus gadījumiem, jo tiesa vērtēs tikai uzteikumā norādītos apstākļus, nevis tos, kas pirmo reizi tiek darīti zināmi tiesai pēc prasības celšanas.
3. Uzteikuma piemērošanā darba devējam ir jāievēro uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1. punktu attiecināmie procesuālie termiņi - 10 dienas, 1 mēnesis un 12 mēnešu termiņš. Pareiza termiņa noteikšanā darba devējam jāpārzina ne tikai Darba likuma regulējums, bet arī citi normatīvie akti, piemēram, likums Par svētku un atceres dienām, Ministru kabineta rīkojumi par darba dienas pārceļšanu, lai pareizi noteiktu uzteikuma termiņu. Pie tam, Darba likuma 133.panta piektajā daļā, autores ieskatā, rada pretrunīgu situāciju, proti, no vienas puses darba devējam nav tiesības darbiniekam uzdot jautājumus par viņa reliģisko pārliecību, tomēr attiecībā uz šo tiesību normu realizāciju, darba devējam teorētiski ir jāzina un jāņem vērā darbinieka reliģiskā pārliecība, pie tam, nav skaidrības kā šī tiesību norma ir īstenojama praksē. Praksē ir sastopams, ka tiek pieļautas kļūdas termiņa aprēķinā. Ja tiks kļūdaini aprēķināts darba attiecību izbeigšanās laiks, tiesa ar spriedumu var grozīt darba attiecību izbeigšanās datumu.
4. Darba tiesību jomā nav regulējuma, kas nosaka, kad informācijas nosūtītājs var uzskatīt, ka adresāts ir saņēmis sūtīto informāciju, izmantojot pasta pakalpojumus vai elektronisko pastu. Ņemot vērā, ka darba devēja uzteikuma piemērošanā uzteikuma saņemšanas fakts ir būtisks un nākotnē darba tiesisko attiecību jomā ar vien biežāk varētu tikt izmantoti elektroniskie pakalpojumi, autore uzskata, ka darba tiesībās būtu pieļaujams pēc analogijas piemērot publiskajās tiesībās pieņemto prezumpciju par paziņošanas faktu. Autore izsaka priekšlikumu Darba likumā 6.pantu papildināt ar 9.daļu šādā redakcijā: „ (9) Visa veida paziņojumi šī

likuma ietvarā, atzīstami par paziņotiem adresātam, atbilstoši Paziņošanas likuma 8. un 9. panta noteikumiem.”

5. Autore nevēlas piekrist tiesu prakses atziņai, ka paskaidrojumi var tikt sniegti arī mutvārdos, jo nevajadzīga tiesību normu plaša interpretācija var radīt situāciju, kad tiesisko regulējumu spēj piemērot tikai tā sabiedrības daļa, kas būs ieguvusi attiecīgas prasmes. Šajā situācijā rodas jautājums, kā tiesību normu piemērotājs var paļauties uz tiesisko regulējumu, ja likumā ir noteikts, ka paskaidrojumi sniedzami rakstveidā, bet tiesa nosaka, ka paskaidrojumi var tikt sniegti arī mutvārdos?
6. Gadījumos, kad darbiniekam par pārkāpumu nav piemērots disciplinārsods, tad darba devējs var šos iepriekš veiktos pārkāpumus skatīt kopsakarā ar pēdējo veikto pārkāpumu, tādējādi izvērtējot darbinieka pārkāpuma būtiskumu.
7. Darba likuma 103.panta trešās daļas normas redakcija⁹³ nav izteikta nepārprotamā redakcijā, tādēļ autore izsaka priekšlikumu Darba likuma 103.panta trešo daļu papildināt ar paskaidrojošu tekstu, izsakot to šādā redakcijā: „(3) Tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā. Darbiniekam ir tiesības nepieņemt uzteikuma atsaukšanai un lūgt atlaišanu no darba pēc darba devēja uzteikumā norādītā pamatojuma.”
8. Par būtisku pārkāpumu atzīstams tāds, kas radījis uzņēmuma zaudējumus. Tomēr arī šādos gadījumos būtu jāizvērtē radīto zaudējumu samērīgums ar darba devēja uzteikuma sekām. No tiesu prakses secināms, ka pārkāpuma būtiskumam ir individuāls raksturs, tādēļ, nebūtu vēlams pielietot analogijas principu, t.i., tas, ka tiesa vienā lietā par nebūtisku uzskatīja pārkāpumu, kas saistīts ar darba laika neievērošanu nenozīmē, ka jebkurā gadījumā šāds pārkāpums tiesas ieskatā tik izvērtēts kā nebūtisks.
9. Analizējot tiesu prakses, autore secina, ka praksē tiek pieļautas rupjas kļūdas – tādas, kuras ir saistītas ar Darba likuma tiesību normu neievērošanu, un kļūdas, kuras varētu tikt novērstas, ja darba devējs būtu pārzinājis tiesu praksi. Ņemot vērā, ka Latvijas Brīvo arodbiedrību sabiedrības savienības izdotie materiāli darba tiesību jomā ir pieejami bez maksas gan drukātā, gan elektroniskā veidā,

⁹³ Esošā redakcija: „(3) Tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.”

autorei rada neizpratni, kādēļ šie materiāli netiek pielietoti praksē jebkurās darba tiesiskajās attiecībās.

10. Visbiežāk tiesu praksē netiek ievērota Darba likuma prasība uzteikuma pamatā norādīt apstākļus, kas ir pamatā darba devēja uzteikumam. Netiek ievērots arī darba devēja uzteikuma 10 dienu termiņš, pie tam, autores ieskatā, nepienācīga vērtība no darba devēja puses ir attiecībā uz uzteikuma paziņošanas faktu.
11. Darba likuma regulējums attiecībā uz darba devēja uzteikuma piemērošanu ir nekonkrēts un abstrakts, kas no vienas puses ir vērtējams pozitīvi, tomēr no otras puses, tādējādi tiek apgrūtināta likuma piemērošana. No tiesu prakses secināms, ka atsevišķos darba devēja uzteikuma piemērošanas jautājumos pastāv Darba likuma piemērošanas problēmas, proti, netiek izpildītas likumā noteiktās prasības.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

Literatūra

1. Arodbiedrības. Pieejams tiešsaistē: <http://www.lbas.lv/about/trade-union> [aplūkots 2013.gada 20.maijā]
2. Autoru kolektīvs. Juridisko terminu vārdnīca. Rīga: Nordik, 1998.
3. Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zin. redakcijā. Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. p.). Otrs, papild. izd. Rīga: Mans īpašums, 2000.
4. Balodis.R. Reliģiskie svētki un mūsdienu sekulārā valsts. Pieejams: http://home.lu.lv/~rbalodis/Publikacijas/Baznicu%20ties%20gramata/Balodis%20R_R_eligiski_SVETKI_2.pdf [aplūkots 2013.gada 20.martā]
5. Darba līguma ar darbinieku laušanas daži pamatnoteikumi. Pieejams: <http://www.inlatplus.lv/lat/articles/index.php?733> [aplūkots 2013.gada 15.aprīlī]
6. Jonāne E.T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot. Pieejams: <http://www.lvportals.lv/likumi-prakse.php?id=197840>[aplūkots 2013.gada 15.aprīlī]
7. Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā. Jurista Vārds, 2004.6.aprīlis, nr. 13 (318). Pieejams: <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=86576> [aplūkots 2013.gada 20.martā]
8. Latviešu valodas vārdnīca. Pieejams: <http://www.tezaurs.lv/lvv/?vards=m%C4%93nesis> [aplūkots 2013.gada 20.martā]
9. Lūse L. Grozījumi Darba likumā. Ieguvumi darba devējiem. Pieejams: <http://www.lvportals.lv/skaidrojumi.php?id=207172> [aplūkots 2013.gada 19.martā]
10. Skaidrojums par darbinieka atstādināšanu un darba līguma uzteikumu par pārkāpumu. Pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/lv/darba-tiesiskas-attiecibas/biezak-uzdotie-jautajumi/darba-tiesisko-attiecibu-izbeigšanas/> [aplūkots 2013.gada 15.aprīlī]
11. Par darbaspēka apsekojuma rezultātiem 2012.gada 3.ceturksnī. Pieejams <http://www.csb.gov.lv/notikumi/par-darbaspeka-apsekojuma-rezultatiem-2012gada-3ceturksni-33524.html> [aplūkots 2013.gada 19.martā]
12. Zemļanovs V., Krasilņikova I. Sekretāra darbs firmas pārvaldes sistēmā : Lietvedība - darba un dokumentu apgrozības vadīšanas organizācija. Rīga: Merkūrijs LAT, 2002, 229. lpp.
13. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010.

Normatīvie akti

1. Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Pieejams:
<http://www.likumi.lv/doc.php?id=57980> [aplūkots 2013.gada 19.martā]
2. Civillikums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=90220> [aplūkots 2013.gada 19.martā]
3. Paziņošanas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2010. 30. jūnijs, nr. 102 (4294).
4. Par Starptautiskās darba organizācijas konvencijām Nr. 81, 129, 144, 154, 155, 158, 173: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=57421&from=off> [aplūkots 2013.gada 19.martā]
5. Par svētku un atceres dienām: LR likums. Pieejams:
<http://www.likumi.lv/doc.php?id=72608> [aplūkots 2013.gada 20.martā]
6. Civilprocesa likums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=50500> [aplūkots 2013.gada 20.martā]
7. Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6. jūlijs, nr. 105 (2492).
8. Administratīva procesa likums: LP likums. Latvijas Vēstnesis, 2001.14.novembris, nr.164 (2551).
9. Elektronisko dokumentu izstrādāšanas, noformēšanas, glabāšanas un aprites kārtība valsts un pašvaldību iestādēs un kārtība, kādā notiek elektronisko dokumentu aprite starp valsts un pašvaldību iestādēm vai starp šīm iestādēm un fiziskajām un juridiskajām personām: Ministru kabineta 2005.gada 28.jūnija noteikumi nr.473 . Latvijas Vēstnesis, 2005. 1.jūlijs, nr. 102 (3260).
10. Likumprojekta „Grozījumi Darba likumā” anotācija. Pieejams:
<http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/2114A900FCDFEFDDC22575A2004CA892?OpenDocument#b> [aplūkots 2013.gada 20.martā]
11. Employment Contract Act. Law of Republic of Estonia. Pieejams tiešsaistē:
<http://www.legaltext.ee/text/en/XXXX060.htm> [aplūkots 2013.gada 14.maijā]
12. Disciplinary measures. Employment law in Bahrain. Pieejams:
http://www.zeenatalmansoori.com/articles/ARTICLE-Employment_law_in_Bahrain.pdf [aplūkots 2013.gada 20.aprīlī]

Juridiskās prakses materiāli

1. LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Pieejams:

- http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf [aplūkots 2013.gada 19.martā]
2. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 24.septembra spriedums lietā Nr. SKC-420. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 204. lpp.
 3. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 28.janvara spriedums lietā Nr. SKC-38. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 199.lpp.
 4. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.februāra spriedums lietā Nr. SKC-30. Grām.: Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2004. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2005, 480.-484. lpp.
 5. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.septembra spriedums lietā Nr. SKC-382. LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Pieejams:
http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf [aplūkots 2013.gada 8.aprīlī]
 6. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 6.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-514. LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Pieejams:
http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf [aplūkots 2013.gada 8.aprīlī]
 7. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-557. Grām.: Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2004. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2005.
 8. LR AT Senāta Civillietu departamenta 2008.gada 29.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-375. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/2008/> [aplūkots 2013.gada 20.martā]
 9. LR AT Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 11.februāra spriedums lietā Nr. SKC-49. Pieejams:

- <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/hronologiskaseciba/2009/> [aplūkots 2013.gada 9.aprīlī]
10. LR AT Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-899. Pieejams:
<http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/hronologiskaseciba/2009/> [aplūkots 2013.gada 9.aprīlī]
 11. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-896. Pieejams:
<http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/hronologiskaseciba/2009/> [aplūkots 2013.gada 20.aprīlī]
 12. LR AT Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 24.februāra spriedums lietā Nr. SKC-289. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/2010/> [aplūkots 2013.gada 20.martā]
 13. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 8.decembra spriedums lietā Nr. SKC-1084. Pieejams: www.at.gov.lv/files/archive/department1/2010/skc-1084.doc [aplūkots 2013.gada 19.aprīlī]
 14. LR AT Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.februāra spriedums lietā Nr. SKC-299. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/skc-299.pdf> [aplūkots 2013.gada 21.aprīlī]
 15. LR AT Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.marta spriedums lietā Nr. SKC-281. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/281-11.pdf> [aplūkots 2013.gada 20.aprīlī]
 16. LR AT Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 9.novembra spriedums lietā Nr. SKC-1275. Pieejams:
<http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/hronologiskaseciba/2012/?print=1> [aplūkots 2013.gada 19.maijā]
 17. LR AT Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 14.decembra spriedums lietā Nr. SKC - 886/2012. Pieejams: www.at.gov.lv/files/archive/department1/2012/886-skc-2012.doc [aplūkots 2013.gada 8.aprīlī]
 18. Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2012.gada 21.februāra spriedums lietā C28263410. Nepubliskots spriedums.
 19. Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2012.gada 21.jūnija spriedums lietā Nr. C28444910. Nepubliskots spriedums.
 20. Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2012.gada 21.jūnija spriedums lietā Nr. C28389510. Nepubliskots spriedums.

21. Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesa 2011.gada 26.aprīļa spriedumā lietā Nr. C28321710. Nepubliskots spriedums.
22. Administratīvā rajona tiesas 2012.gada 16.novembra spriedums lietā Nr.14320612. Pieejams: http://www.tiesas.lv/files/AL/2012/11_2012/16_11_2012/AL_1611_raj_A-03206-12_25.pdf[aplūkots 2013.gada 20.maijā]
23. Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas 2013.gada 8.marta spriedums lietā Nr. C28429112. Nepubliskots spriedums.
24. Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem. Pieejams: <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=230850> [aplūkots 2013.gada 20.martā]

Bakalaura darbs “Darba devēja uzteikuma piemērojamība gadījumos, kad darbinieks būtiski pārkāpis daba līgumu vai noteikto darba kārtību” izstrādāts LU Juridiskajā fakultātē.

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

Autore: _____ Inese Reznika
/personiskais paraksts/

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: lektore Velga Slaidiņa _____ .____.2013.
/personiskais paraksts/

Recenzents: _____

Darbs iesniegts Juridiskās fakultātes Civiltiesisko zinātņu katedrā ____ .____.2013.

Dekāna pilnvarotā persona: _____
/personiskais paraksts/

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

____.____.2013. prot. Nr. _____

Komisijas sekretāre: _____
/personiskais paraksts/