

# Darba devējs – darbinieku kvalifikācijas celšanas ķīlnieks

Viens no faktoriem, kas ietekmē uzņēmuma konkurētspēju, ir nodarbināto personu kvalifikācija un zināšanas, kas palīdz pielāgoties izmaiņām un inovācijām konkrētajā nozarē. **Aizvien biežāk darba devēji investē darbaspēka kvalifikācijas paaugstināšanā, apmaksājot darbiniekiem dalību semināros, konferencēs vai nodrošinot individuālus apmācību kursus.**

Tā kā jebkuras investīcijas darbinieku kvalifikācijas celšanā saistītas ar riskiem zaudēt ieguldītos līdzekļus sakarā ar darbinieka darba tiesisko attiecību izbeigšanu, darba devēji cenšas mazināt jebkuru iespēju, ka ieguldītie līdzekļi tiktu zaudēti. Šajā nolūkā pirms darbinieka nosūtīšanas apmācībās darba devējs noslēdz ar darbinieku rakstveida vienošanos par to, ka pēc apmācību pabeigšanas noteiktu, bet saprātīgu laiku darbinieks veiks darbu tieši konkrētā darba devēja labā, pretējā gadījumā darbiniekam būs pienākums ar apmācību saistītos izdevumus pilnībā vai daļēji atmaksāt. Lai arī šādas vienošanās starp darba devējiem un darbiniekiem tiek slēgtas arvien biežāk, tomēr ne vienmēr abas puses apzinās šādas vienošanās tiesiskās sekas un darba devējaniecīgās izredzes šos naudas līdzekļus no darbinieka piedzīt, ja iestātos atrunātie apstākļi.

Pastāvošā tiesu prakse nepārprotami norāda uz šādu vienošanos prettiesiskumu un atzīst tās par spēkā neesošām, pat neņemot vērā, ka darbinieks pats apņēmis viņa zināšanās ieguldītos līdzekļus atmaksāt, ja pie attiecīgā darba devēja nenostrādā noteiktu laiku pēc apmācību pabeigšanas.

Manuprāt, šāda Darba likuma normu piemērošana un līdzšinējā tiesu prakse nav atzīstama par mūsdienīgu tirgus situācijai un tendencēm atbilstošu.

## Latvijas Darba likuma regulējums un tiesu prakse

Darba likums<sup>1</sup> noteic, ka izdevumus, kas saistīti ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, sedz darba devējs.

Tiesu praksē<sup>2</sup> tiek pausta atziņa, ka nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, tad arī vienošanās, kas paredz darbinieka pienākumu pie zināmiem apstākļiem atmaksāt darba devējam pilnībā vai daļēji darba devēja apmaksātus izdevumus par darbinieka profesionālo apmācību un kvalifikācijas celšanu, vispārīgā gadījumā ir atzīstama par spēkā neesošu.

Tomēr šo pieeju nebūtu pareizi attiecināt uz visām dzīves situācijām, neizvērtējot katras konkrētās situācijas nianšes sekojošu apsvērumu dēļ.

Nešaubīgi, ka darba devējam normālos apstākļos, kad darba tiesiskās attiecības turpinās, šie mācību kursi ir jāapmaksā un nebūtu pieļaujama situācija, ka darbiniekam pašam būtu „jāziedo” daļa darba samaksas, lai uzsāktu apmācības pēc darba devēja nosūtījuma.

Kā arī, piemērojot Darba likuma 96. pantu un pusēm slēdzot vienošanos, jānodala tie gadījumi, kad darba tiesisko attiecību izbeigšana saistīta ar **darbinieka vienpersonisku lēmumu „bez svarīga” iemesla izbeigt darba tiesiskās attiecības vai darbinieka pārkāpumu**, no tiem gadījumiem, kad **darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas no darbinieka neatkarīgu iemeslu dēļ**. Tajos gadījumos, kad darba devējs pats nav spējis pietiekami rūpīgi izvērtēt šādu apmācību nepieciešamību vai pieļāvis saimnieciskas vai organizatoriskas kļūdas, kā rezultātā darbinieks, kurš nesen nosūtīts apmācībā, tiek atlaists, piemēram, uz darbinieku skaita samazināšanas pamata, vienošanās noteikumi nebūtu piemērojami.

Katra konkrētā vienošanās un darbinieka pienākums izpildīt šādā vienošanās paredzēto izdevumu atlīdzināšanas pienākumu ir vērtējama, vadoties pēc saprātīguma kritērija un Darba likuma 96. panta būtības un mērķa.

**Pirmkārt**, Darba likums tiešā veidā neaizliedz darbinieka un darba devēja iespēju vienoties par to, ka pie zināmiem nosacījumiem darbinieks atlīdzina darba devēja segtās izmaksas par darbinieka apmācību. Tieši pretēji, Darba likuma 40. panta ceturrtā daļa noteic, ka darba līgumā var iekļaut arī citas ar darba tiesisko attiecību saistītas ziņas, ja abas puses to uzskata par nepieciešamu.

**Otrkārt**, Darba likuma 96. pantā paredzētais noteikums, ka darba devējs sedz ar darbinieka profesionālo apmācību un kvalifikācijas celšanu saistītos izdevumus, nav ietverts ar mērķi darba devēju padarīt par darbinieku izglītošanās finansējuma resursu. Tā pamatojums ir darba devēja ieguvums, ko tas saņem, nodarbinot augstāk kvalificētu un zināšanu darbinieku, kas savus pienākumus pilda efektīvāk, un darbinieka ieguvums – savas profesionālās kvalifikācijas celšana. Tomēr, lai darba

<sup>1</sup> Darba likuma 96. pants.  
Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>.

<sup>2</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 28. marta spriedumu lietā Nr. SKC-187 (Sk. arī LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 14. janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-4).

**Māris  
Simulis,  
zvērīnātu  
advokātu  
biroja  
SORAINEN  
jurists**



devējs saņemtu minēto atdevi, ir nepieciešams zināms laika periods (atkarībā no katra konkrēta darba un apmācības rakstura). Turpretī, ja darba attiecības tiek izbeigtas neilgi pēc darba devēja apmaksātās apmācības pabeigšanas pēc paša darbinieka iniciatīvas vai darba devējs ir spiests darbiniekam uzteikt darba līgumu saistībā ar darbinieka izdarītu pārkāpumu, vienīgais taisnīgais situācijas risinājums ir darba devēja segto apmācības izdevumu atlīdzināšana no darbinieka puses.

**Treškārt,** Darba likuma 96. panta mērķis ir zināši un profesionāli darbinieki, kas veic darbu uzņēmuma labā. Tomēr līdzšinējā tiesu prakse un Darba likuma 96. panta interpretācija kavē darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu. Darba devēji spiesti rūpīgi apsvērt, pirms iegulda darbinieku izglītošanā ievērojamas naudas summas, neredzot garantijas šo ieguldījumu atgūšanai caur darbinieka produktīvāku darbu noteiktā laika periodā. Apmaksājot darbiniekiem dārgus un profesionālajā izaugsmē noderīgus kvalifikāciju paaugstinošus mācību kursus, darba devējs riskē ar to, ka jau pēc neilga laika darbinieks pāries darbā pie konkurējoša uzņēmuma.

## Regulējums citos normatīvajos aktos Latvijā

Citi normatīvie akti, kas regulē nodarbinātību, tieši un nepārprotami paredz iespēju pusēm slēgt vienošanos par apmācību izdevumu kompensēšanu.

Tā, piemēram, likums „Par aviāciju”<sup>3</sup> nosaka, ka darbinieks un darba devējs ir tiesīgi slēgt vienošanos par to izdevumu, kuri saistīti ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, atmaksu darba devējam gadījumos, kad piecu gadu laikā pēc šo izdevumu segšanas tiek pārtrauktas darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Darba likuma 100. pantu vai 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. un 5. punktu.

Darbiniekiem mācību izdevumu atmaksa jāveic tikai gadījumos, kad darbinieks pieļāvis rupjus darba līguma, darba kārtības vai normatīvo aktu noteikumu pārkāpumus vai uzteicis darba līgumu bez „svarīga iemesla”. Tātad – atlīdzināšanas pienākuma iestāšanās atkarīga tikai no paša darbinieka rīcības.

Līdzīgus noteikumus likumdevējs noteicis arī Valsts un pašvaldību iestādēs nodarbinātajām personām. Arī šajos noteikumos mācību maksas atmaksas nepieciešamību nosaka tikai darbinieka rīcība. Attiecīgā regulējuma ieviešanas mērķis ir ilgtspējīgas kapacitātes celšana valsts un pašvaldību institūcijās, lai apmācītie darbinieki savas iegūtās zināšanas vismaz noteiktu laika periodu pielietotu darbā valsts pārvaldē vai pašvaldībā. Minētais arguments vienlīdz var tikt attiecināts ne tikai uz valsts un pašvaldību iestāžu amatpersonām (darbiniekiem), bet arī privātajā sektorā strādājošajiem. Jo ne tikai valsts un pašvaldību iestādēs ir nepieciešama regulāra darbinieku kvalifikācijas paaugstināšana nolūkā uzlabot uzņēmuma vai iestādes darbības efektivitāti. Tā konkurences apstākļos vēl jo vairāk ir nepieciešama privātā sektora darba devējiem.

## Regulējums Igaunijā un Lietuvā

Jāatzīst, ka regulējums un prakse kaimiņvalstīs ir tālredzīgāka un labvēlīgāka konkurencei atbilstoša.

Igaunijas Darba likums paredz, ka darba devējs un darbinieks var vienoties, ka darbinieks noteiktu laika posmu pēc darba devēja apmaksātām mācībām strādās darba devēja labā, tādējādi kompensējot izdevumus, kas saistīti ar mācībām un izvairoties no darbinieku apmācības ieguldīto līdzekļu zaudēšanas. Gadījumā ja vienošanās netiek izpildīta, tad mācību maksa darbiniekam ir jāatmaksā.

Darbiniekam pienākums apmaksāt darba devējam ar apmācībām saistītos izdevumus rodas tikai tajos gadījumos, ja darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats ir darbinieka vainojama rīcība vai paša darbinieka griba, un jāatmaksā tikai tā apmācības maksas daļa, kuru darbinieks nav faktiski „atstrādājis”.

Arī Lietuvas Darba kodekss nosaka, ka darba līgumā darbinieks un darba devējs var vienoties par mācību, kvalifikācijas paaugstinošu un citu kursu atlīdzības atmaksu gadījumos, ja darbinieks „bez svarīga” iemesla izbeidz darba tiesiskās attiecības vai ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas saistībā ar darbinieka neatļautu uzvedību darba vietā.

**Plašāk raugoties, Latvijas pašreizējā Darba likuma 96. panta interpretācija mazina arī Latvijas uzņēmumu un darbinieku konkurētspēju ne tikai Baltijas valstīs, bet Eiropā kopumā.**

## Kā ieviest skaidrību

Lai minēto jautājumu pilnībā atrisinātu, ir nepieciešams Darba likuma 96. pantu papildināt ar līdzīgu regulējumu, kāds atrodams likumā „Par aviāciju”, lai novērstu līdzšinējo darba devējiem un pašiem darbiniekiem nelabvēlīgo praksi. Šādam skaidram regulējumam jābūt noteiktam arī Darba likumā, nevis selektīvi jāietver citos normatīvajos aktos, kas attiecināmi vai nu tikai uz atsevišķu nozari, vai uz valsts un pašvaldību amatpersonām (darbiniekiem).

**B J P**

JURISTA  
PADOMS

<sup>3</sup> Likuma „Par aviāciju” 31.<sup>1</sup> pants.  
Pieejams:  
<http://likumi.lv/doc.php?id=57659>.

Materiāls tapis  
sadarbībā ar

**SORAINEN**