

ATBILD EKSPERTS

Ja prombūtnē esoša darbinieka darba vieta tiek likvidēta

07. septembris, 2010 /

0 komentāri / Nosūti draugam / Drukāt



Foto: no ZAB Sorainen arhīva

Labdien! Valsts iestādē ir situācija, ka no ilgstošas prombūtnes atgriežas darbinieks, kura amata vieta ir likvidēta, bet šobrīd ir vakanta amata vieta, kura neatbilst šī darbinieka kvalifikācijai. Vai saskaņā ar Darba likuma (DL) 101. panta 4. daļu šo vakanto amatu ir jāpiedāvā darbiniekam, vai arī ir jāuzsaka darba līgumu DL 101. panta 1. daļas 9. punktā minētā iemesla dēļ? Otra situācija - darbiniekam, kuram noslēgts līgums uz noteiktu laiku, termiņam beidzoties, ir jāpiedāvā jebkuru vakantu amata vietu vai arī tikai kvalifikācijai atbilstošu vakantu amata vietu? Jau iepriekš pateicos par atbildi!

Atbild zvērinātu advokātu biroja Sorainen jurists Andis Burkevics:

Saskaņā ar DL 101. panta 4. daļu uzteikt darba līgumu šī panta 9. punktā minētā iemesla dēļ (tiek samazināts darbinieku skaits) ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tajā pašā

vai citā uzņēmumā. Savukārt tiesu praksē atzīts, ka cits darbs jāpiedāvā tikai tad, ja šāda iespēja reāli pastāv, un ka darba devējam jāpiedāvā tikai tāds darbs, kuru darbinieks atbilstoši savai kvalifikācijai un spējām varētu veikt (skat. *Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļas 2004.gadā veiktā tiesu prakses apkopojuma „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” 6. lapa*).

Līdz ar to situācijā, kad ir brīva amata vieta, kurā nepieciešams zemāk kvalificēts darbinieks, bet darbinieks ar augstāku kvalifikāciju šādu darbu varētu veikt, šāda amata vieta attiecīgajam darbiniekam ir jāpiedāvā. Piemēram, vadītājam būtu jāpiedāvā speciālista darbs, ja vadītāja kvalifikācija un spējas šādam darbam atbilst. Tā, piemēram, kādā darba strīdā tiesa norādījusi, ka tehniskās kontroles daļas vadītāja vietniekam bija jāpiedāvā autobusa vadītāja darbs, jo darbinieka kvalifikācija un spējas šāda darba veikšanai atbilda (skat. *Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 17. jūlija spriedumu lietā Nr. SKC-366*).

Savukārt situācijā, kad darbiniekam nav nepieciešamās kvalifikācijas un spēju attiecīgā darba veikšanai, šāds darbs darbiniekam nav jāpiedāvā, un darba devējs darba līgumu var uzteikt sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu (DL 101. panta 1. daļas 9. punkts).

Attiecībā uz otru situāciju – saskaņā ar DL 44. panta 7. daļu darba devējam ir pienākums informēt darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, par brīvajām darba vietām uzņēmumā, kurās darbinieku var nodarbināt uz nenoteiktu laiku. Domājams, ka arī šajā situācijā darba devējam ir jāpiedāvā tikai tāds darbs, kuru darbinieks atbilstoši savai kvalifikācijai un spējām varētu veikt.

Te būtisks gan ir vēl cits apstāklis – informācija darbiniekam par brīvajām darba vietām uzņēmumā, kurās darbinieku var nodarbināt uz nenoteiktu laiku, jāsniedz tiklīdz kā šādas brīvas darba vietas ir radušās, nevis tikai vērtējot situāciju, kāda pastāv brīdī, kad beidzas uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš.