

Par visu var un vajag vienoties (I)

Daiga Renbuša
20. aprīlis (2009)
TĒMAS/Apraksts



Kā liecina statistika, bezdarba līmenis mūsu valstī arvien palielinās, tas pārsniedzis 10 procentu robežu, un patlaban bez darba ir vairāk nekā 100 tūkstoši cilvēku.

Advokātu biroja „Sorainen” jurists Andis Burkevics skaidro, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, pārtraucot darba tiesiskās attiecības.

Kad darbu uzteikt nedrīkst

Darba likuma 109. pantā ir noteikti gadījumi, kad darbinieku skaita samazināšanu kā uzteikuma pamatu lietot nedrīkst. Tie attiecas uz šādām darbinieku grupām:

- grūtnieces;
- sievietes pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam;
- laikposmā, kamēr sievietes baro bērnu ar krūti;
- invalīdi.

Ja pirmajos trijos gadījumos minētie apstākļi beidzas, tad darba līgumu var uzteikt. Dažkārt arī invaliditātes grupas var zaudēt un invaliditāte var beigties, darba devējam arī šie apstākļi ir jānoskaidro. Kā darba devējs var zināt, vai darbiniece baro bērnu ar krūti? Mūsu ieteikums: tas vienkārši ir jāpajautā, jo citas iespējas nav.

Darba devēja tiesības atsaukt uzteikumu

Darba likumā (103. panta 3. daļa) noteikts, ka šādas tiesības darba devējam ir tikai tad, ja tās ir pielīgtas darba līgumā vai koplīgumā. Bet tas nenozīmē, ka gadījumos, ja darba devējs konstatē - atlaišana ir notikusi nepamatoti, viņš nevarētu to vērst par labu un šo uzteikumu atsaukt. Piemēram, tiesu praksē bija gadījums, kad darba devējs darbiniekam bez pietiekama pamata izteica uzteikumu un vēlāk to atsauca. Bet darbinieks atteicās pieņemt uzteikuma atsaukumu un iesniedza prasību tiesā par atjaunošanu darbā. Tiesvedība aizgāja līdz pat kasācijas instancei, kas norādīja, ka darba devējs var labot paša pieļauto kļūdu, t.i., atsaukt nepamatotu uzteikumu. 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.

Ja tomēr sākas tiesas darbi

Ja darbinieks iesniedz prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, tad pirmais, kas darba devējam, saņemot šo prasības pieteikumu, būtu jādara - jāpārbauda, vai darbinieks prasības celšanai ir ievērojis viena mēneša termiņu. Svarīga ir termiņa aprēķināšana, kas darbinieku skaita samazināšanas gadījumā sakrītīs ar uzteikuma termiņu. Ja, piemēram, uzteikums datēts ar 20. aprīli, tad no šīs dienas sāk tecēt viena mēneša termiņš prasības iesniegšanai tiesā - tas būs līdz 19. maijam.

"Ļoti vēlams, lai darbinieks prasības pieteikumā tiesai savus prasījumus formulē cik vien iespējams precīzi."

Ja prasības pieteikums iesniegts tiesā pēc šī termiņa beigām, tad, kaut arī darbiniekam būtu taisnība, pamatojoties tikai uz to, ka nokavēts termiņš prasības celšanai, tiesa viņu darbā neatjaunos. Izņēmums iespējams tikai tad, ja darbinieks varēs pierādīt, ka viņam bijuši attaisnojoši iemesli tam, kāpēc viena mēneša termiņš prasības celšanai tika nokavēts. Par to jāiesniedz atsevišķs pieteikums par nokavētā termiņa atjaunošanu, pievienojot attiecīgus pierādījumus. Tad tiesa vienlaikus skatīs gan pieteikumu par termiņa atjaunošanu, gan arī visu prasību kopumā. Darbinieks un darba devējs tikai no sprieduma uzzinās, vai tiesa šo termiņu atjaunojusi un līdz ar to, iespējams, darbinieku atjaunojusi darbā. Vēl jāuzsver, ka darbinieka vērsšanās Valsts darba inspekcijā vai sarakste ar darba devēju neaptur mēneša termiņa prasības celšanai tecējumu.

Būtisks ir jautājums, ko darbinieks tiesai prasa. Saskaņā ar likumu darbiniekam būtu tiesai jāprasa atzīt

- uzteikumu par spēkā neesošu;
- pēc tam, kad viņš ir atlaists, arī atjaunošanu darbā;
- kā arī piedzīt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Ļoti vēlams, lai darbinieks prasības pieteikumā tiesai savus prasījumus formulē cik vien iespējams precīzi. Atbilstoši Civilprocesa likuma 192. pantam tiesa taisa spriedumu par prasībā noteikto prasības priekšmetu un uz prasībā norādītā pamata, nepārsniedzot prasījuma robežas. Citiem vārdiem sakot, darbinieks dabūs tikai to, ko būs tiesai prasījis.

Ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pusēm vienojoties, gandrīz tiek izslēgta iespēja, ka darbinieks vēlāk varētu sekmīgi celt pretenzijas tiesā, apgalvojot, ka darba attiecības izbeigtas nelikumīgi. Ja tomēr viņš griežas tiesā, tam ir jāsaprāt, ka neapgāžami pierādījumi par apstākļiem, kāpēc šāda vienošanās būtu uzskatāma par spēkā neesošu (piemēram, darbinieks ticis maldināts vai darba devējs viņu piespiedis parakstīt šādu vienošanos). Jāatzīmē gan, ka darbiniekam kaut ko tādu pierādīt būs ļoti grūti.

Laiks jauna darba meklēšanai

Atlaižamie darbinieki līdz šim ne pārāk bieži izmantojuši iespēju izlietot daļu darba laika jauna darba meklēšanai. Šāds laiks darba devējam pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma būtu jāpiešķir uzteikuma termiņā darba laika ietvaros, par saglabājamās izpeļņas apmēru vienojoties ar darbinieku (ja tas jau nav paredzēts darba līgumā vai darba koplīgumā).

Tātad, ja darbinieks darba devējam prasa laiku jauna darba meklēšanai, tad pēc uzteikuma saņemšanas ir jāpanāk vienošanās ar darba devēju, kad šāds laiks piešķirams un cik stundas. Iesakām šo laiku noteikt nevis, piemēram, četras stundas piektdienā vai četras stundas pirmdienā, bet tad, kad darbiniekam tas tiešām ir vajadzīgs. Piemēram, kad darbinieks ir sarunājis darba interviju un viņš rakstveidā darba devējam iesniedz pieteikumu, ka vēlas šo laiku izmantot.

Mēs neesam saskārušies ar gadījumiem, ka darbinieks pieprasa šo laiku, bet darba devējs šādu lūgumu noraida, un tāpēc rodas konflikts. Par visu var un vajag vienoties.

Darba devēja uzteikums darbiniekam - arodbiedrības biedram

Daudziem darba devējiem tas ir aktuāls jautājums. Lai uzteiktu darba līgumu darbiniekam - arodbiedrības biedram, ir nepieciešama arodbiedrības iepriekšēja piekrišana - tas ir vispārīgs noteikums. Tātad darba devējam pirms darba līguma uzteikšanas jānoskaidro, vai darbinieks ir kādā arodbiedrībā. Te, visticamāk, īsti nedarbosies normas, kas dažkārt iekļautas

darba līgumos un/vai darba kārtības noteikumos, ka tad, ja darbinieks kļūst par arodbiedrības biedru, viņam tas jāziņo darba devējam. Jo informācija par dalību arodbiedrībā saskaņā ar Fizisko personu datu aizsardzības likumu ir uzskatāma par sensitīviem (īpaši jutīgiem) datiem un tos var apstrādāt tikai likumā noteiktos gadījumos.

Līdz ar to darba devējs varētu lūgt darbiniekam sniegt informāciju par dalību arodbiedrībā tikai tad, ja viņš attiecīgajam darbiniekam būs nodomājis uzteikt darba līgumu. Šādā situācijā darbiniekam arī ir godīgi jāatbild. Tādējādi pat tad, ja šāda norma būtu iekļauta darba līgumos vai darba kārtības noteikumos, tik un tā darba devējam būtu jānoskaidro, vai darbinieks ir kādas arodbiedrības biedrs, jautājot to viņam pašam un tikai tad, ja darba devējs nodomājis darba līgumu uzteikt.

"Atlaižamie darbinieki līdz šim ne pārāk bieži izmantojuši iespēju izlietot daļu darba laika jauna darba meklēšanai."

Arī tad, ja uzņēmumā arodbiedrības nav un darbinieks ir arodbiedrības biedrs kādā citā arodbiedrības organizācijā ārpus uzņēmuma, darba devējam šī piekrišana darba līguma izbeigšanai ar darbinieku, visticamāk, šai svešajai arodbiedrībai būs jālūdz. Iespējams, ka varētu būt arī citi viedokļi, taču pašlaik likums nosaka: ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, viņa atlaišanai vajadzīga arodbiedrības piekrišana.

Ja darba devējs arodbiedrības piekrišanu nebūs prasījis vai arī tā nav dota, bet darbinieks tomēr atlaists no darba, tad strīdus gadījumā tiesa darbinieku obligāti atjaunos darbā, pat neskatot citus apstākļus. Arī tad, ja atlaišanas iemesls būs objektīvs un it kā neapstrīdams.

Ja arodbiedrība piekrišanu darba līguma uzteikumam ar savu biedru nedod, tad darba devējs nonāk ļoti nepatīkamā situācijā. Darba devējam neatliek nekas cits, kā celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu. Kaut arī lietas, kas saistītas ar darba strīdiem, tiesas izskata samērā ātri, tomēr jārēķinās ar gadu vai pat ilgāk, kamēr lietu izskatīs visas tiesu instances.

Kā jāvērtē vērtēšana arodbiedrībā

Likums nenosaka kritērijus, pēc kuriem arodbiedrībai būtu jāvērtē dot vai nedot piekrišanu darba līguma uzteikšanai ar savu biedru. Teorētiski arodbiedrība var atbildēt īsi - nepiekrītam darbinieka atlaišanai, un viss. Arodbiedrība arī nebūs atbildīga par to, ka darba devējs spiests maksāt darbiniekam algu, tiesāties par darba līguma izbeigšanu, ja viņam šī darbinieka pakalpojumi vairs nav nepieciešami.

Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, lielu nozīmi iegūst pat salīdzinoši nenozīmīgi darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumi. Ja, piemēram, arodbiedrība nedod piekrišanu uzteikt darbu tāpēc, ka par to nav paziņots Nodarbinātības valsts aģentūrai, tad formāli arodbiedrībai ir taisnība, lai gan tiesa šādu darba devēja darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumu nevērtētu kā tik būtisku, lai darbinieku atjaunotu darbā. Taču, ja arodbiedrība savā lēmumā par atteikumu dot piekrišanu darba līguma uzteikumam šādu formulējumu ieraksta, tad darba devējam vienīgā likumīgā iespēja, kā izbeigt darba attiecības ar šo darbinieku, būs celt prasību tiesā.

Tomēr jāatceras, ka apstāklim - Darba likums nenosaka, pēc kādiem kritērijiem arodbiedrībai jāpieņem lēmums par piekrišanas došanu darba līguma uzteikumam ar tās biedru - ir arī pozitīvā puse. Arodbiedrība var vispusīgi izvērtēt, kāpēc tieši konkrētais darbinieks būtu atlaižams, ieteikt kādus citus risinājuma variantus vai jau laikus norādīt uz darba devēja kļūdām darba līguma uzteikšanas procesā.