

## Interpretācijas problēmas darbinieku kvalifikācijas celšanas normatīvajā regulējumā



**MĀRIS SIMULIS**

zvērīnātu advokātu biroja

“Sorainen” jurists

<http://www.juristavards.lv/doc/265095-interpretācijas-problemas-darbinieku-kvalifikācijas-celšanas-normatīvajā-regulejumā/>

Uzņēmuma konkurētspēju cita starpā nosaka uzņēmumā nodarbināto personu kvalifikācija un viņu spēja pielāgoties jaunām izmaiņām un inovācijām konkrētajā nozarē. Aizvien biežāk darba devēji ar nodomu sasniegt uzņēmuma pastāvēšanas un attīstības mērķus investē darbaspēka kvalifikācijas paaugstināšanā, nosūtot darbiniekus kvalifikācijas paaugstināšanas un citos 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 risku nelietderīgi ieguldīt un zaudēt naudu. 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.

### I. Judikatūra un regulējums Darba likumā

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 – tā kā izdevumus, kas saistīti ar kvalifikācijas celšanu, atbilstoši Darba likuma 96. pantam sedz darba devējs, bet Darba likuma 6. panta pirmajā daļā noteikts, 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 un nevar iegūt tiesas aizsardzību. Līdz ar to atbilstoši tiesas paustajai atziņai, neatkarīgi no tā, vai puses rakstveidā par to vienojušās un kāds ir darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats, šāda starp darba devēju un darbinieku noslēgta vienošanās nav spēkā.

Autors nevar piekrist Senāta spriedumā paustajai atziņai un Darba likuma 96. panta interpretācijas absolutizēšanai un nekritiskai attiecināšanai uz visām dzīves situācijām, neizvērtējot katras konkrētās situācijas nianšes.

Nešaubīgi, darba devējam normālos apstākļos, kad darba tiesiskās attiecības turpinās atbilstoši noslēgtajam darba līgumam, 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, būtiski nodalīt tos darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatus, kas saistīti ar darbinieka prettiesisku rīcību (Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.–5. punkts) un darbinieka vienpersonisku lēmumu "bez svarīga" iemesla izbeigt darba tiesiskās attiecības (Darba likuma 100. panta pirmā daļa) no tiem gadījumiem, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas no darbinieka neatkarīgu iemeslu dēļ (Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6.–11. punkts). 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 nebūtu slēdzama, bet jau noslēgtas vienošanās noteikumi nebūtu piemērojami.

Katra konkrētā vienošanās starp darbinieku un darba devēju par darbinieka pienākumu pie zināmiem nosacījumiem atlīdzināt darba devēja segtās izmaksas par apmācībām un darbinieka pienākums izpildīt šādu atlīdzināšanas pienākumu ir vērtējams, vadoties no 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 ceturtā daļa noteic, ka darba līgumā var iekļaut arī citas ar darba tiesiskajām attiecībām saistītas ziņas, ja abas puses to uzskata par nepieciešamu. Tādējādi nav pamata viennozīmīgam apgalvojumam, ka jebkura šāda vienošanās starp darbinieku un darba devēju automātiski pasliktina darbinieka tiesisko

Katra konkrētā vienošanās starp darbinieku un darba devēju par darbinieka pienākumu pie zināmiem nosacījumiem atlīdzināt darba devēja segtās izmaksas par apmācībām un darbinieka pienākums izpildīt šādu atlīdzināšanas pienākumu ir vērtējams, vadoties no saprātīguma kritērija un Darba likuma 96. panta būtības un mērķa. stāvokli, salīdzinot ar Darba likuma noteikumiem.

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. Minētajā likuma normā paredzētais darba devēja pienākums segt ar darbinieka profesionālo apmācību un kvalifikācijas celšanu saistītos izdevumus pamatojams ar tā paša darba devēja iespēju saņemt atdevi no šādas darba devēja finansētas darbinieka profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas, darbiniekam savu darba pienākumu izpildē liekot lietā jauniegūtās vai uzlabotās zināšanas un spējas, tādējādi veicot darbu efektīvāk. Tomēr, lai darba devējs saņemtu minēto atdevi, t.i., uz darba devēja rēķina apmācītā darbinieka produktīvāku darbu, ir nepieciešams zināms laika periods (atkarībā no katra konkrēta darba un apmācības rakstura), un šāda atdeve vairumā gadījumu netiek saņemta uzreiz. Tādējādi, ja darba attiecības tiek izbeigtas salīdzinoši īsu laiku 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 zinoši un profesionāli darbinieki, kas veic darbu uzņēmuma labā. Darba likuma pamatuzdevums ir noteiktības un stabilitātes radīšana darba tiesiskajās attiecībās, tomēr līdzšinējā tiesu prakse un Darba likuma 96. panta interpretācija par kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu atmaksāšanu rada nelabvēlīgu situāciju turpmākai darba organizēšanai un kavē darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu. Darba devēji nevēlas ieguldīt darbinieku izglītošanā ievērojamas naudas summas, neredzot garantijas šo ieguldījumu atgūšanai no darbinieka produktīvāka darba noteiktā laika periodā. Likumdevējam, ietverot Darba likumā 96. pantu, nevarēja būt bijis šāds mērķis, līdz ar to tiesību piemērotājiem, sevišķi tiesām, interpretācijas ceļā būtu jāveicina Darba likuma 96. panta mērķa sasniegšana. Attiecīgi šādas interpretācijas ceļā arī būtu jānāk pie secinājuma, ka darba devēja un darbinieka labprātīgi noslēgta vienošanās par darbinieka pienākumu noteiktos gadījumos atlīdzināt darba devējam tā segtos darbinieka apmācības izdevumus ir likumīga un darbiniekam izpildāma. Nešaubīgi, katrā konkrētā gadījumā būtu jāvērtē, vai šo apmācību maksas apmērs ir samērojams ar termiņu, uz kādu slēgta vienošanās, tomēr bez izņēmuma visas šādas vienošanās atzīt par prettiesiskām būtu nesamērīgi.

Ja vienošanās par darbinieka pienākumu konkrētos gadījumos atmaksāt darba devēja segto mācību maksu tiek tulkota kā darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinoša, darba devēji, apmaksājot darbiniekiem dārgus un viņu profesionālajā izaugsmē noderīgus kvalifikāciju paaugstinošus mācību kursus, riskē ar to, ka jau pēc neilga laika darbinieks pāries darbā pie konkurējoša uzņēmuma, un tādējādi uz kvalifikācijas celšanu apmaksājušā darba devēja rēķina iedzīvosies tā konkurents un pats darbinieks. Praksē nereti rodas situācijas, kad konkurējošais uzņēmums ar nolūku sūta savus darbiniekus uz citu uzņēmumu iziet apmaksātus kursus un vēlāk atgriezties, vai arī paši darbinieki pēc apgūtas dārgas apmācības nolemj izveidot savu uzņēmumu un konkurēt ar bijušo darba devēju, kurš apmaksāja šo darbinieku apmācību. Šāda situācija ir pretrunā ar Civillikuma 1. pantā ietverto pienākumu tiesības izlietot un pienākumus pildīt labā ticībā.

Ņemot vērā minētos apsvērumus, autors uzskata, ka Darba likuma 96. pants ir interpretējams tādējādi, ka ir pieļaujama darba devēja un darbinieka vienošanās par darbinieka pienākumu

vismaz daļēji atlīdzināt darba devēja segtās darbinieka apmācības izmaksas, ja darbinieks saprātīgu un ar konkrēto apmācību un darba raksturu samērojamu laiku pēc apmācību pabeigšanas nav turpinājis veikt darbu pie konkrētā darba devēja, vēl jo vairāk – ja darba attiecību izbeigšana saistīta tikai ar paša darbinieka lēmumu un/vai rīcību.

## **II. Regulējums citos normatīvajos aktos Latvijā**

Faktu, ka likumdevējs ar Darba likuma 96. pantu nav vēlējies pilnībā visos gadījumos izslēgt iespēju darba devējam un darbiniekam vienoties par darbinieka pienākumu atlīdzināt darba devēja segtās darbinieka apmācības izmaksas, ja darba attiecības darbinieka iniciatīvas vai rīcības dēļ tiek izbeigtas noteiktā laika periodā pēc apmācību pabeigšanas, apstiprina citos normatīvajos aktos, kas regulē nodarbinātību, tieši un nepārprotami paredzot iespēju pusēm šādu vienošanos slēgt.

Tā, piemēram, likums "Par aviāciju"<sup>3</sup> nosaka, ka darbinieks un darba devējs ir tiesīgi slēgt vienošanos par to izdevumu atmaksu darba devējam, kuri saistīti ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, 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 nav jāveic visos gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, bet gan tikai tajos gadījumos, kad darbinieks ir pieļāvis rupjus darba līguma, darba kārtības vai normatīvo aktu noteikumu pārkāpumus vai uzteicis darba līgumu bez "svarīga iemesla", t.i., bez darba devēja nepieļaujamās rīcības. Tādējādi mācību maksas atlīdzināšanas pienākuma iestāšanās vai neiestāšanās atkarīga tikai no paša darbinieka rīcības.

Līdzīgus noteikumus par nodarbinātās personas pienākumu atlīdzināt ar kvalifikācijas celšanu saistītos izdevumus likumdevējs attiecinājis arī uz Valsts un pašvaldību iestādēs nodarbinātajām personām. Uz Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma<sup>4</sup> pamata izdotajos Ministru kabineta 2010. gada 21. jūnija noteikumos Nr. 565 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām" noteikta kārtība, kādā iestādei atmaksājami tās izdevumi, kas saistīti ar mācībām un kvalifikācijas paaugstināšanu. 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 izmantotu darbā valsts pārvaldē vai pašvaldībā. Ja darbinieki pārtrauc darba attiecības īsā laika periodā pēc mācību kursiem, faktiski netiek sasniegts aktivitātes mērķis. Likumdevējs iepriekš minētajos gadījumos skaidri norādījis, ka šādas vienošanās starp darba devēju un darbinieku ir slēdzamas, un vismaz aviācijas nozarē un publiskajā sektorā nodarbinātajiem nav piemērojama tiesu praksē paustā atziņa, ka visas vienošanās par kvalifikācijas paaugstinošu kursu mācību maksas atmaksas pienākumu ir prettiesiskas un spēkā neesošas.

Minētais arguments vienlīdz var tikt attiecināts ne tikai uz valsts un pašvaldību iestāžu amatpersonām (darbiniekiem), bet arī privātajā sektorā strādājošajiem. Līdz ar to nav nekāda tiesiska pamata Darba likuma 96. pantu interpretēt tādā veidā, kas diskriminē un nostāda

nelabvēlīgākā situācijā privātā sektora darba devējus, salīdzinot ar valsts un pašvaldību iestādēm, kā arī diskriminē darba devējus atkarībā no saimnieciskās darbības nozares (aviācija vai cita nozare). Ievērojot sistēmisko tulkošanas metodi, arī Darba likuma 96. pants turpmāk interpretējams un piemērojams atbilstoši citu ar nodarbinātību saistītu normatīvo aktu regulējumam. Jānorāda, ka šādi gadījumi rodas ne tikai aviācijas nozarē, attiecībā uz kuru likums papildināts ar tiešu norādi par šādas vienošanās pieļaujamību, bet arī jebkurā citā jomā, piemēram, informācijas tehnoloģiju jomā. Tāpat ne tikai valsts un pašvaldību iestādēs ir nepieciešama regulāra darbinieku kvalifikācijas paaugstināšana, lai uzlabotu uzņēmuma vai iestādes darbības efektivitāti. Tā konkurences apstākļos vēl jo vairāk ir nepieciešama privātā sektora darba devējiem.

Lai arī šā brīža Darba likuma 96. panta redakcija precīzi nenosaka tos gadījumus, kad kvalifikācijas paaugstināšanas kursu maksa darbiniekam būtu jāatmaksā, tomēr Darba likuma 96. panta norma interpretējama atbilstoši šā brīža darba tirgus situācijai un kontekstā ar likumdevēja skaidri noteikto regulējumu normatīvajos aktos, kas pieņemti ievērojami vēlāk par Darba likumu, tostarp iepriekš minētajos likuma "Par aviāciju" grozījumos un valsts un pašvaldību sektorā nodarbināto personu situāciju regulējošos normatīvajos aktos.

Tomēr, lai minēto jautājumu pilnībā atrisinātu, būtu ieteicams Darba likuma 96. pantu papildināt ar līdzīgu regulējumu, kāds atrodams likumā "Par aviāciju", lai izslēgtu argumentu, ka – ja jau likumdevējs būtu tieši vēlējies šādu regulējumu attiecināt uz visiem darba devējiem un darbiniekiem, tad tas arī būtu noteikts Darba likumā, nevis selektīvi ietverts citos normatīvos aktos, kas attiecināmi vai nu tikai uz atsevišķu nozari, vai uz valsts un pašvaldību amatpersonām (darbiniekiem).

### **III. Regulējums Igaunijā un Lietuvā**

Interpretējot Darba likuma 96. pantu un analizējot tā mērķi, jēgu un vienošanos par mācību izdevumu atlīdzināšanas samērīgumu ar darbinieka tiesībām, jāņem vērā arī citu Eiropas Savienības valstu pieredze un normatīvais regulējums šajā jautājumā. Jāatzīst, ka regulējums un prakse kaimiņvalstīs ir tālredzīgāka un labvēlīgāka konkurencei atbilstošāka.

Igaunijas likuma "Par darba līgumiem" 34. pants<sup>5</sup> 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 apmācībās ieguldīto līdzekļu zaudēšanas. Gadījumā, ja vienošanās netiek izpildīta, mācību maksa darbiniekam ir jāatmaksā.

Igaunijas likums "Par darba līgumiem" paredz šādus nosacījumus, lai vienošanās būtu spēkā un iegūtu tiesas aizsardzību: (1) vienošanās rakstveida forma; (2) vienošanās saturs un apmācību izdevumi; (3) termiņš, uz kādu slēgta vienošanās, nevar būt ilgāks par trim gadiem; (4) termiņam jābūt samērīgam ar apmācību kopējiem izdevumiem.

Savukārt darbiniekam pienākums atmaksāt 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".

Interpretējot un piemērojot Darba likuma 96. pantu, jāņem vērā Igaunijas pieredze un regulējums, kas tieši pieļauj iespēju darbiniekam ar darba devēju vienoties par nosacījumiem, kuriem iestājoties darbinieks darba devējam atmaksās kvalifikāciju paaugstinošu kursu izdevumus.

Arī Lietuvas Darba kodeksa 95. panta<sup>6</sup> piektā daļa 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 darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas saistībā ar darbinieka neatļautu uzvedību darba vietā.

Igaunijas un Lietuvas darba likumu vēsture ir līdzīga Latvijas darba tiesību regulējuma attīstībai, un šo valstu likumdevēji skaidri norādījuši, ka šādas vienošanās par kvalifikācijas paaugstinošu mācību maksas atmaksu konkrētos gadījumos ir pieļaujamas, tādējādi definējot darba devējam un darbiniekam skaidrus un saprotamus darba tiesisko "attiecību noteikumus".

Darba likuma 96. panta korektas interpretācijas ceļā, atzīstot par tiesiski pieļaujamu iespēju darbiniekam un darba devējam vienoties par kvalifikāciju paaugstinošu mācību maksas atmaksu noteiktos gadījumos, darba devēji turpmāk vairāk ieguldītu naudu savu darbinieku attīstībā, apzinoties, ka uzņēmumam netiks radīti zaudējumi. Turpretim darbiniekiem biežāk tiks dota iespēja uzlabot savas zināšanas un prasmes noteiktā darbības jomā. Savukārt šā brīža tiesu prakses iespaidā zaudētāju lomā ir ne tikai darba devēji, bet arī darbinieki, kam darba devēju pamatotas piesardzības dēļ tiek liegta iespēja regulāri uzlabot savas profesionālās spējas un kvalifikāciju.

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

## **Secinājumi**

**1.** Vienošanās par mācību maksas atmaksu pie konkrētiem nosacījumiem darbinieku stāvokli nepasliktina. Turpretī to netiešā veidā pasliktina tiesu praksē sastopamā Darba likuma 96. panta interpretācija – darba devēji kavējas ieguldīt līdzekļus darbinieku apmācībā, jo pat darbinieka negodprātīgas rīcības gadījumā tos nav iespējams atgūt.

**2.** Ievērojot iepriekš izklāstīto, autors uzskata, ka Darba likuma 96. pants, pretēji pašreizējai tiesu praksei, neliedz iespēju darbiniekam un darba devējam brīvi vienoties par darbinieka pienākumu noteiktos gadījumos atlīdzināt darba devējam tā segtos izdevumus par darbinieka apmācību un profesionālās kvalifikācijas celšanu, sevišķi gadījumā, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas sakarā ar darbinieka lēmumu vienpusēji izbeigt darba tiesiskās attiecības un/vai neatļautu un vainojamu darbinieka uzvedību.

**3.** Lai izvairītos no turpmākas Darba likuma 96. panta novecojušas un neelastīgas interpretācijas, jāievieš Darba likuma 96. pantā mūsdienu tirgus situācijai atbilstošāks un taisnīgāks regulējums, kā tas jau ir noteikts attiecīgajos Igaunijas un Lietuvas darba likumos, kā arī citos Latvijā spēkā esošajos normatīvajos aktos, tieši paredzot iespēju pusēm vienoties par kvalifikācijas paaugstinošu mācību maksas atmaksas noteikumiem konkrētu darba devējam un darbiniekam zināmu nosacījumu iestāšanās gadījumā.■

## RAKSTA ATSAUCES / 6

1. Darba likuma 96. pants. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>.
2. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 28. marta spriedumu lietā Nr. SKC-187 (Skat. arī LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 14. janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-4).
3. Likuma "Par aviāciju" 31.<sup>1</sup> pants. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=57659>.
4. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 27. pants. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=202273>.
5. Employment Contracts Act of Estonia.  
[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/ASO/TLS/TLS\\_ENG.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/ASO/TLS/TLS_ENG.pdf).
6. Labour Code of Lithuania. <http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxwelit.htm>.