

PERSONĀLS

Darba devēja uzteikuma faktiskais pamatojums

29. jūnijs, 2010 / Andis Burkevics, ZAB Sorainen jurists

0 komentāri / Nosūti draugam / Drukāt

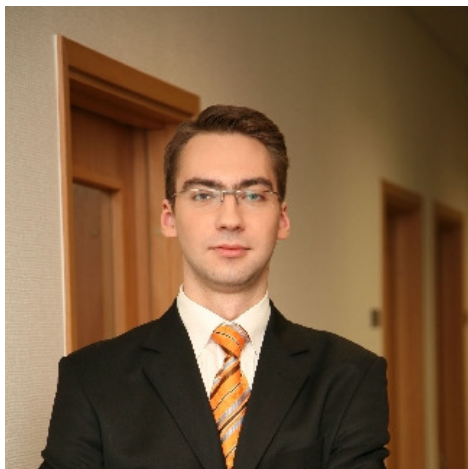


Foto: no ZAB Sorainen arhīva

Darba devējus bieži nodarbina jautājums, vai attiecīgais darbinieka pārkāpums, saistībā ar kuru darba devējs plānojis uzteikt darba līgumu, ir pietiekami *būtisks Darba likuma (DL)* izpratnē. Tāpat aktuāls ir jautājums, cik sīki uzteikumā norādāmi darba līguma izbeigšanas iemesli un ar tiem saistītie faktiskie apstākļi, un kādus argumentus darba devējs varēs izmantot arī vēlāk, ja darbinieks cels prasību tiesā. Turklāt ne vienmēr ir acīmredzams, vai darba devēja iecerētā uzņēmuma restrukturizācija tiešām būtu uzskatāma par darbinieku skaita samazināšanu DL izpratnē.

Šī raksta mērķis ir vērst uzmanību uz dažiem jautājumiem, kurus darba devējam vajadzētu apsvērt, gatavojoties uzteikt darba līgumu.

Darba devēja uzteikums – kas tas īsti ir?

Darba devēja uzteikums ir vienpusējs gribas uzteikums, ar kuru darba devējs rakstveidā paziņo otrai pusei, t.i., darbiniekam, par darba attiecību izbeigšanu nekavējoties vai notekot uzteikuma termiņam, pie tam nav nozīmes, vai darbinieks tam piekrīt, vai nē (skat. Latvijas Republikas Augstākās tiesas (LR AT) Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļas 2004. gadā veikto tiesu prakses apkopojumu „Par likumu piemērošanu, izšķirot strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu”).

Lai darba devēja uzteikums stātos spēkā, tas pienācīgā kārtā jāpaziņo otrai pusei – darbiniekam. Tāpat arī LR AT Senāta Civillietu departaments savā 2009. gada 11. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-49 norādījis, ka izlemjot jautājumu par to, kad ir izdarīts darba devēja uzteikums, noteicošā nozīme ir nevis uzteikuma sastādīšanas datumam, bet dienai, kad uzteikumu ir saņēmis darbinieks, jo tikai pēc uzteikuma saņemšanas darbinieks spēj realizēt DL šim gadījumam paredzētās tiesības un noteiktās garantijas. Piemēram, celt prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Vislabāk uzteikumu darbiniekam izsniegt personīgi pret parakstu, bet to iespējams izdarīt arī citā veidā - pa pastu, nogādājot ar kurjeru u.tml. (skat. LR AT Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 14. maija spriedumu lietā Nr. SKC-211). Tomēr darba devējam jāņem vērā, ka strīdus gadījumā tieši viņam būs jāpierāda, kad un ka tieši pats darbinieks uzteikumu ir saņēmis, kas varētu būt apgrūtināsi, piemēram, ja uz kurjera kvīts par sūtījuma saņemšanu darbinieka vietā būs parakstīties kāds darbinieka ģimenes loceklis.

Kas obligāti jāietver uzteikumā?

DL 102. pants paredz, ka uzteikumā obligāti norādāmi tie apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā. Kā atzīts tiesu praksē, tad šie apstākļi var nebūt minēti tieši pašā dokumentā ar nosaukumu „uzteikums”. Piemēram, ja darba līgums tiek uzteikts saistībā ar kādu darbinieka pārkāpumu, darbiniekam ir jāprasīti un viņš ir sniedzis rakstveida paskaidrojumu par attiecīgo situāciju, tad uzteikumā sīku faktisko apstākļu pārsta vietā pietiktu vien ar atsauci uz darba devēja rīkojumu ar pieprasījumu sniegt paskaidrojumu un darbinieka sniegtajiem paskaidrojumiem.

Kā norādīts augstākminētajā tiesu prakses apkopojumā, tad *uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai [tiesai] būtu iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatotību*. DL nenosaka, cik detalizētām uzteikumā jābūt tā faktiskā pamatojuma izklāstam, tomēr vēlamā, lai tas ir pēc iespējas pilnīgāks, jo strīda gadījumā darba devējs nevarēs atsaukties uz apstākļiem, kuri uzteikumā nav vismaz pieminēti vai no tā neizriet.

Analizējot publiski pieejamo tiesu praksi, tiesas, šķiet, detalizētāk vērtē uzteikuma pamatā esošos apstākļus, ja darba līgums uzteikts saistībā ar darbinieka pārkāpumu, bet tik ļoti neanalizē iemeslus, ja darba līgums uzteikts saistībā ar darbinieku skaita samazināšanu.

DL 104. panta 1. daļa definē darbinieku skaita samazināšanu kā darba līguma uzteikumu tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatoti ar *neatliekamu* saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Bieži vien pati darbinieku skaita samazināšana (t.i., darbinieku atļaišana) arī ir vienīgais *saimnieciskais* vai *organizatoriskais* uzņēmumā veiktais pasākums. Savukārt šādu pasākumu veikšanas *neatliekamību* (piemēram, darbiniekus atļaiņot tagad vai tomēr pēc pusgada) tiesas nemaz nevar vērtēt.

Izvērtējot jautājumu, vai darba devēja uzteikums saistībā ar darbinieka izdarītu pārkāpumu ir pietiekami pamatots ar pierādījumiem, LR AT Senāta Civillietu departaments 2009. gada 14. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-891 īpaši norādīja, ka *lemjot par darbinieku darba tiesību ierobežojumiem, ir īpaši izbeidzot darba tiesiskās attiecības uz nereabilitējošiem*

pamatiem, tādējādi negatīvi ietekmējot darbinieka reputāciju un viņa turpmāko karjeru, pierādījumiem par pārkāpuma faktu ir jābūt pārliecinošiem.

Praksē uzteikumā ietver arī norādi uz uzteikuma tiesisko pamatu (t.i., atsauci uz attiecīgo DL 101. panta 1. daļas punktu), norāda darbinieka pēdējo darba dienu pie darba devēja. Ja uzteikums uzteikts saistībā ar darbinieka pārkāpumu, tad vēlams paskaidrot, kāpēc darba devējs šo pārkāpumu uzskata par pietiekami būtisku darba līguma uzteikšanai. Ja darba līgums uzteikts saistībā ar darbinieku skaita samazināšanu, darba devējam uzteikumā vajadzētu norādīt, ka darbiniekam nav bijusi iespēja piedāvāt citu darbu. Tāpat var iekļaut informāciju, par darbinieka priekšrocību turpināt darba attiecības izvērtēšanas kritērijiem.

Tomēr būtiski norādīt, ka iepriekš minētās informācijas iekļaušana darba devēja uzteikumā ir vēlama, bet ne obligāta. Tas nozīmē, ja šāda informācija darba devēja uzteikumā tomēr netiktu iekļauta, šāds apstāklis nevarētu būt pamats tiesas secinājumam, ka darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība.

Tāpat, lai gan DL 124. panta 1. daļa tieši paredz, ka darba devēja uzteikums atzīstams par spēkā neesošu, ja ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtībā, tiesu prakse liecina, ka darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumam, lai uzteikumu atzītu par spēkā neesošu, jābūt tādām, ka to nav iespējams labot citādi, kā vien darbinieku atjaunojot darbā (piemēram, darba līgums darbiniekam – arodbiedrības biedram – uzteikts bez arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas).

Savukārt tādi darba devēja piejauti pārkāpumi, kā paskaidrojuma nepieprasīšana par darbinieka izdarītu pārkāpumu (LR AT Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 11. februāra spriedums lietā Nr. SKC-60), uzteikuma termiņa neievērošana (2010. gada 24. februāra spriedums lietā Nr. SKC-289) vai Nodarbinātības valsts aģentūras neinformēšana darbinieku skaita samazināšanas gadījumā (2008. gada 16. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-145), netiek uzskatīti par pietiekami svarīgiem, lai darba devēja uzteikumu atzītu par spēkā neesošu.

Vai pārkāpums ir pietiekami būtisks, lai uzteiktu darba līgumu?

DL 101. panta 1. daļas 1. punkts paredz darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Pirms uzteikt darba līgumu, DL uzliek darba devējam par pienākumu izvērtēt pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Par pārkāpuma būtiskumu varētu liecināt fakts, ka darba devējam nodarīti kādi zaudējumi vai reāla iespējamība, ka šādi zaudējumi varēja tikt nodarīti (ieskaitot arī kaitējumu darba devēja reputācijai). Varētu līdzēt arī darba kārtības noteikumus ietverts uzskaitījums, kādus pārkāpumus darba devējs pavisam noteikti uzskata par būtiskiem.

Savukārt, ja darba līgums tiek uzteikts tāpēc, ka darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādējāud zaudējis darba devēja uzticību, saskaņā ar jau iepriekš citēto LR AT Senāta tiesu prakses apkopojumu: *tiesām obligāti nepieciešams konstatēt, ka prettiesiskai rīcībai bijis tāds raksturs, kura dēļ darbinieks zaudējis darba devēja uzticību, pie tam uzticības zaudēšanas izvērtēšanai piemērojams gan sabiedrībā vispārpieņemtais viedoklis par prettiesisko rīcību, gan ņemama vērā arī konkrētā darba devēja attieksme pret attiecīgo darbinieka pārkāpumu.*

Domājams, derētu arī arguments, ka darba līguma uzteikšanai attiecīgajā situācijā ir arī preventīva nozīme, t.i., lai citi darbinieki nākotnē atturētos no līdzīgu darbību veikšanas.