

Darba līguma uzteikšana arodbiedrības biedram

Lolita Lūse, LV.LV
24. novembris (2010)
SKAIDROJUMI



Darba likuma noteikums, kas paredz, ka arodbiedrības biedram nevar uzteikt darbu bez arodbiedrības iepriekšējās piekrišanas, rada veselu jautājumu loku. Darba devējiem dažkārt šķiet, ka arodbiedrības darbinieku atlaišanai nepiekrīt principā, bet darbinieki no juridiskā viedokļa visu vēl vairāk sarežģī, iestādamies vairākās arodbiedrībās.

Nevar atlaist, nesaskaņojot ar arodbiedrību

Darba likuma 110.pants "Darba līguma uzteikšana darbinieku arodbiedrības biedram" nosaka darba devējam aizliegumu uzteikt darba līgumu darbiniekam - arodbiedrības biedram - bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējās piekrišanas, izņemot atsevišķus gadījumus. Līdzīgs noteikums ir arī likuma "Par arodbiedrībām" 15.pantā, kas paredz, ka nav pieļaujama ar arodbiedrības biedru noslēgtā darba līguma laušana pēc darba devēja iniciatīvas bez arodbiedrības iepriekšējās piekrišanas, izņemot gadījumus, kad tiek pārkāpta darba disciplīna un darba līguma noteikumi.

Arodbiedrības piekrišanu sava biedra atlaišanai no darba nevajag četros gadījumos. Pirmais: ja darbinieks tiek atbrīvots viņa pārbaudes laikā, otrs - ja darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī. Trešā situācija: ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, un ceturtais gadījums: ja tiek likvidēts darba devējs - juridiskā persona vai personālsabiedrība.

Savukārt darbinieku arodbiedrībai ir pienākums laikus, bet ne vēlāk kā septiņu darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu piekrist vai nepiekrīt darbinieka atlaišanai. Ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam, kā to paredz Darba likums.

"To, kurā brīdī darbinieks kļūst konkrētās arodbiedrības biedrs, nosaka katras konkrētās arodbiedrības statūti."

Darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana. Savukārt, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.

Driktst jautāt tikai atlaišanas gadījumā

Darba likums arī paredz, ka pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Praktizējošu juristu pieredze liecina: šis ir viens no biežākajiem klupšanas akmeņiem darba devējiem. Viņi vai nu aizmirst noskaidrot likumā paredzēto, vai arī paļaujas uz pieņēmumu, ka šis darbinieks jau nu noteikti nav arodbiedrībā, un pat nepajautā par to darbiniekam.

Darba devējiem kā akmeņi jāiekaļ: tikko gribi atlaist darbinieku, noskaidro, vai viņš nav kādas arodbiedrības biedrs. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības jurists Kaspars Rācenājs uzsver: "Darba līguma punkts, kurā paredzēts, ka darbiniekam jāinformē darba devējs par savu dalību arodbiedrībā, ir prettiesisks." Arī zvērinātu advokātu biroja "Sorainen" zvērināts advokāts Andis Burkevics skaidro, ka darba devējam nav tiesību likt topošajam vai esošajam darbiniekam tāpat vien atbildēt, ir vai nav viņš arodbiedrības biedrs. Tā, Darba likuma 33.panta otrā daļa skaidri paredz, ka darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši. Kā viens no šādiem likumā noteiktajiem "īpašajiem" ir arī jautājums par piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas. Turklāt arī Fizisko personu datu aizsardzības likums starp sensitīviem (tātad - īpaši aizsargājamiem) personas datiem min informāciju, kas norāda uz personas dalību arodbiedrībā. Savukārt sensitīvo datu apstrādei, kas nav tieši paredzēta darba tiesiskās attiecības reglamentējošos tiesību aktos, nepieciešama darbinieka atsevišķa rakstiska piekrišana.

Tātad - vienīgais gadījums, kad darbiniekam ir pienākums atbildēt uz darba devēja jautājumu par viņa dalību arodbiedrībā, ir tad, ja darba devēja nodoms ir uzteikt šim darbiniekam darba līgumu. Turklāt jāuzmanās arī gadījumos, kad darba vietā ir izveidota arodorganizācija, bet konkrētais darbinieks tajā nav iestājies. Darbiniekam ir tiesības būt jebkuras citas, arī ar viņa profesiju nesaistītas, arodbiedrības biedram. Nevienš neliedz skolotājam būt kuģu būvētāju arodbiedrībā vai kuģu būvētājam būt skolotāju arodbiedrībā, ja šo arodbiedrību statūti to atļauj. Tādēļ nepiesardzīgi rīkosies tas darba devējs, kas vienīgi uzņēmuma arodorganizācijas vadītājam pajautās, vai konkrētais darbinieks ir viņu biedrs, bet pašam darbiniekam jautājumu par viņa dalību arodbiedrībā neuzdos.

Lai iegūtu precīzu un neapstrīdamu darbinieka atbildi, A.Burkevics iesaka jautājumu par dalību arodbiedrībā, norādot arī šīs arodbiedrības nosaukumu, darbiniekam īsi pirms darba līguma uzteikuma izsniegšanas uzdot nevis mutiski, bet gan rakstiski, lūdzot darbinieku sniegt arī rakstisku atbildi. Tāpat būtu vēlams norādīt, ka šī informācija sniedzama nekavējoties un iemesls informācijas pieprasīšanai ir iespējama darba devēja uzteikums. Darba devēji ir saskārušies ar situācijām, kad darbinieks mutiski noliedz, ka viņš būtu kādas arodbiedrības biedrs, bet pēc atlaišanas sniedz prasību tiesā par prettiesisko darba devēja rīcību, norādot, ka viņš tomēr ir arodbiedrības biedrs. Tā kā darba devējam nav pierādījuma tam, ka viņš būtu noskaidrojais, ir vai nav darbinieks arodbiedrībā, tas paliek zaudētājos.

Arodbiedrībām kā darbinieku pārstāvjiem jāpauž vienots viedoklis

Nevienš likums neierobežo, cik arodbiedrībās vienlaikus darbinieks var būt. Darba devēji piedzīvo situācijas, kad izrādās - darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs. Šāda tendence pēdējā laikā parādās arvien biežāk. Kā jārikojas šādā situācijā: piekrišana darbinieka atlaišanai jāprasa tikai vienai arodbiedrībai vai jāsagaida atbilde no katras arodbiedrības? Ja jau likums ļauj, tad teorētiski var rasties situācija, ka darbinieks ir arī 20 arodbiedrību biedrs, no kurām, iespējams, vismaz pāris arodbiedrības iebildīs pret darba līguma uzteikumu savam biedram.

Kā skaidro "Sorainen" zvērināts advokāts A.Burkevics, šādā gadījumā varētu mēģināt piemērot Darba likuma 10.panta noteikumus par darbinieku pārstāvību. Likums paredz, ka darbinieks savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno tieši vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību. Darbinieku pārstāvji Darba likuma izpratnē ir: darbinieku arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona, kā arī saskaņā ar likumu ievēlēti darbinieku pilnvaroti pārstāvji. Darba likuma 10.panta trešajā daļā teikts: "Ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli."

"Nepiesardzīgi rīkosies tas darba devējs, kas vienīgi uzņēmuma arodorganizācijas vadītājam pajautās, vai konkrētais darbinieks ir tās biedrs, bet pašam darbiniekam jautājumu par viņa dalību arodbiedrībā

neuzdos."

Tātad: ja darba devējam jālūdz vairāku arodbiedrību piekrišana viena un tā paša darbinieka atlaišanai, pieprasījumā jānorāda visas arodbiedrības - piekrišanas sniegšanas pieprasījuma saņēmējas, uzsverot, ka no viņiem tiek gaidīts vienots viedoklis. "Ja arodbiedrības šo prasību neņem vērā un sūta katra savu viedokli, kas savā starpā atšķiras, darba devējam varētu būt pamats uzskatīt, ka darbinieka pārstāvji darba devēju par savu vienoto lēmumu nav informējuši, kas savukārt Darba likumā noteiktajā kārtībā ļauj secināt, ka arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam," atzīst Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrības jurists **Edvīns Krieviņš**.

Teorētiski var izveidoties situācija, ka darbinieks, jūtot, ka viņam varētu uzteikt darbu, pēdējā brīdī veikli iestājas vairākās arodbiedrībās, tā apgrūtinot viņa atlaišanu. To, kurā brīdī darbinieks kļūst konkrētās arodbiedrības biedrs, nosaka katras konkrētās arodbiedrības statūti. Parasti par arodbiedrības biedru darbinieks kļūst tad, kad konkrētajā arodbiedrībā ir uzrakstījis iesniegumu un iemaksājis biedra naudu. Tomēr ir arī arodbiedrības, kas, zinot pēkšņo biedru uzrašanās patieso iemeslu, ir noteikušas, ka juridisko palīdzību (piemēram, bezmaksas pārstāvību tiesā) tās sniedz tikai tad, ja konkrētais biedrs arodbiedrībā ir vismaz trīs mēnešus.

Atbilde atkarīga no darba devēja pamatojuma

Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrības jurists E.Krieviņš atzīst, ka nekad agrāk arodbiedrība nav pieredzējusi tik daudz darba devēju iesniegumu par piekrišanu darbinieka - arodbiedrības biedra - atlaišanai. "Agrāk mēnesi saņemām vidēji vienu šādu arodbiedrības piekrišanas lūgumu, bet šogad saņemam vidēji divus līdz trīs lūgumus nedēļā. Jā, tas ir ļoti daudz," atzīst E.Krieviņš. Viņš stāsta, ka darba devēju attieksme pret darbinieka atlaišanas saskaņošanu ar arodbiedrību ir dažāda. Lielie uzņēmumi, jo īpaši tie, kuros ir arodbiedrība, pret darbinieku atlaišanu izturas uzmanīgi un dara to likumā noteiktajā kārtībā, bet mazajos un vidējos uzņēmumos šī situācija var būt krasi atšķirīga. Ir uzņēmumi, kas likumu ievēro, bet ir arī tādi, kas pat pēc zaudētiem tiesvedības procesiem atkārtο tās pašas kļūdas un arodbiedrības biedra atlaišanu ar arodbiedrību nesaskaņo.

Savukārt darba devējiem ne vienmēr ir skaidrs, kā arodbiedrība izvērtē, piekrist vai nepiekrist sava organizācijas biedra darba līguma uzteikumam. Kā tas notiek? Kā darba devējam pierādīt, ka darbinieka atlaišana ir pamatota? E.Krieviņš skaidro: "Kad arodbiedrība saņem darba devēja pieprasījumu, tā izvērtē, kādu atbildi sniegt: piekrist darbinieka atlaišanai vai nepiekrist. Nedomāju, ka kāda arodbiedrība nepiekrīt darbinieka atlaišanai tikai tāpēc, ka tai ir dota iespēja nepiekrist. Galu galā - spītība te nebūtu gluži vietā, jo darba devējam ir tiesības darbinieku atlaist ar tiesas lēmumu." saka E.Krieviņš. Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība saņem dažādus darba devēju pieprasījumus par darbinieku atlaišanu. Daļa no tiem ir ļoti formāli: viens teikums ar aicinājumu piekrist atlaist no darba arodbiedrības biedru, neko sīkāk nepaskaidrojot. Nav nosaukts ne atlaišanas iemesls, ne paskaidrojums vai pamatojums. Uz šādiem darba devēju prasījumiem arodbiedrībai atbilde ir gatava ātri: tā nepiekrīt darbinieka atlaišanai. "Ja jau darba devējam pat nav pamatojuma darbinieka atlaišanai, kāpēc lai arodbiedrība piekristu?" jautā E.Krieviņš. Tātad: ja darba devējs arodbiedrība sūta formālu prasījumu piekrist, arodbiedrība, visticamāk, izturēsies tikpat formāli un nepiekrītīs.

"Ja darba devējs arodbiedrībai sūta formālu prasījumu piekrist, arodbiedrība, visticamāk, izturēsies tikpat formāli un nepiekrītīs."

Bet ir arī citādi pieprasījumi. Piemēram, darba devējs par kādu pārkāpumu grasās atlaist darbinieku un vēl pirms pieprasījuma sūtīšanas arodbiedrībai sazinās ar šo arodbiedrību un izskaidro situāciju vai arī atsūta sīki pamatotu pieprasījumu, precīzi norādot darbinieka atlaišanas pamatojumu: darbinieku izvērtējumu rezultātus, darbinieku skaita samazināšanas nepieciešamību, aktu par darbinieka pārkāpumiem utt. "Ja arodbiedrība saņem skaidru pamatojumu nepieciešamībai atlaist konkrēto darbinieku, mums nav pamata šādam lēmumam nepiekrist. Te ir runa arī par konkrētās arodbiedrības godaprātu un reputāciju. Arodbiedrības būtība, protams, ir aizstāvēt darbinieku, tomēr tas nenozīmē, ka arodbiedrība automātiski nepiekrīt visam, ko saka darba devējs. Kā izskatīsies arodbiedrība, kas nepiekrītīs, piemēram, atlaist no darba zagli?" saka E.Krieviņš.

Arodbiedrība darba devēja zaudējumus, visticamāk, nemaksās

Ja darba devējam tomēr šķiet, ka arodbiedrība darbinieka atlaišanai nepiekrīt bez objektīva pamata, darba devējs viena mēneša laikā no arodbiedrības atteikuma saņemšanas var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu. Šādā gadījumā būtu iespējams iedomāties darba devējam izdevīgu notikumu attīstības virkni. Tātad: darba devējs grib atlaist darbinieku, bet arodbiedrība tam nepiekrīt. Darba devējs dodas uz tiesu un ceļ tajā prasību par darba līguma izbeigšanu, pierādot atlaišanas pamatotību. Tiesa prasību apmierina un piekrīt darba līguma izbeigšanai. Pamatojoties uz tiesas lēmumu, darba devējs ceļ prasību tiesā un prasa arodbiedrībai atlīdzināt darba devēja zaudējumus, kas radušies, tiesvedības procesa gaitā nodarbinot darbinieku, kura iepļānoto atlaišanu tiesa atzinusi par pamatotu un ar tiesas spriedumu izbeigusi darba līgumu ar šo darbinieku.

Te nu darba devējiem jāsaprot - būs grūti. "Sorainen" darba tiesību speciālists A.Burkevics skaidro: "Ir vismaz viens Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta spriedums (1999.gada 3.marta spriedums lietā Nr. SKC-124), kurā tiesa paskaidrojusi: tā kā likums neuzliek arodbiedrībai pienākumu vienmēr piekrist darba devēja pieprasījumam dot piekrišanu darba līguma uzteikumam, tad arī arodbiedrības atteikums (pat ja tādēļ darba devējam radušies zaudējumi) būs tiesisks. Līdz ar to arodbiedrība jebkurā gadījumā rīkojas tiesiski, tāpēc zaudējumu atlīdzināšanai nav pamata."

© VSIA "Latvijas Vēstnesis"