

Vai tiesai jāieņem darba devēja loma?

Darba likums aizliedz darba devējam uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kuram noteikta invaliditāte. Noskaidrosim, vai šāds aizliegums attiecas arī uz tiesu situācijā, kad darba līgums tiek izbeigts tiesā.

2017. gada 10. oktobrī Augstākās tiesas Civillietu departaments taisīja spriedumu lietā Nr. SKC-1271/2017, ar kuru pauda atziņu, ka Darba likuma 109. panta otrajā daļā noteiktais aizliegums darba devējam uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kuram noteikta invaliditāte, attiecas arī uz tiesu situācijā, kad darba līgums tiek izbeigts tiesā.

Konkrētajam tiesas spriedumam ir jāpievērš īpaša vērība, jo ar to tiesa, lemjot jautājumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu, sevi nostāda darba devēja lomā ar visām no tā izrietošajām sekām... bet diemžēl citā – lietas izskatīšanas laikā un par pamatu ņemot citus, arī vēlāk, pēc prasības celšanas tiesā, radušos lietas apstākļus.

Lietas faktisko apstākļu izklāsts

Darbinieks laika posmā no 2013. gada 18. februāra līdz 2016. gada 14. februārim pārejošas darbnespējas dēļ, ko apliecina ģimenes ārsts un traumatologu ortopēdu izsniegtas darba nespējas lapas, nav veicis darbu vairāk nekā vienu gadu, kas var būt pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

Tā kā darbinieks bija arodbiedrības LABA biedrs, kura nedeļa piekrišanu darba līguma uzteikuma izsniegšanai darbiniekam, 2016. gada 21. martā darba devējs cēlis tiesā prasību pret darbinieku par darba līguma izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktu.

Pēc lietas faktiskajiem apstākļiem ir secināms, ka ne brīdī, kad darba devējs vērsās arodbiedrībā, ne prasības celšanas tiesā brīdī darbinieka darbnespējas cēlonis nebija negadījums darba vietā vai arodslimība.

Ar Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2016. gada 12. septembra spriedumu prasība apmierināta.

Starp pirmās instances un apelācijas instances tiesu spriedumiem darbiniekam ar Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas lēmumu 2016. gada novembrī noteikta trešās grupas invaliditāte. Invaliditātes cēlonis – arodslimība.

Izskatot lietu sakarā ar darbinieka apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2017. gada 7. februāra spriedumu darba devēja prasību noraidījusi.

Kā tulkojama Darba likuma 109. panta otro daļa?

Augstākās tiesas Civillietu departaments, izskatījis lietu, atzīst, ka tiesas spriedums ir atstājams neizpildīts, bet darba devēja iesniegtā kasācijas sūdzība noraidāma ar sekojošu argumentāciju.

Strīda izšķiršanai būtiskākais jautājums attiecas uz Darba likuma 109. panta otrās daļas iztulkošanu.

Minētā likuma norma noteic, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par invalīdu, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10. punktā.

Iztulkojot minēto normu ar gramatiskās interpretācijas metodi, varētu piekrist kasācijas sūdzībā norādītajam, ka atbilstoši šai likuma normai „(..) aizliegts uzteikt, nevis izbeigt darba līgumu, ja darbinieks ir atzīts par invalīdu”, proti, aizliegums saista darba devēju, neļaujot izsniegt uzteikumu, un nesaista tiesu, pēc kuras sprieduma darba līgums tiek izbeigts.

Civillietu departaments atzīst, ka normas mērķa un satura atklāšanai nav pietiekami ar gramatiskās interpretācijas metodi vien, bet ir nepieciešama arī teleoloģiskās (jēgas un mērķa redakcijas piezīme) iztulkošanas metodes izmantošana.

Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām, kurai pievienojusies arī Latvija, 27. pantā noteikts, ka dalībvalstis atzīst personu ar invaliditāti tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem, nodrošina un veicina tiesību uz darbu īstenošanu, tostarp personām, kas par personām ar invaliditāti kļuvušas darbā, un veic atbilstošus pasākumus, pieņemot normatīvos aktus, lai aizliegtu diskrimināciju invaliditātes dēļ attiecībā uz visiem jautājumiem, kas saistīti ar nodarbinātību, ieskaitot darbā pieņemšanas, nolīgšanas un nodarbinātības nosacījumus, darba saglabāšanu, karjeras virzību un drošus un veselīgus darba apstākļus.

**Māris
Simulis,**
zvērinātu
advokātu
biroja
Sorainen
jurists



Tiesai būtu jāvērtē tie apstākļi, kas pastāvēja strīda rašanās brīdī, proti, situācijas juridiskā un apstākļu analīze jāveic, ņemot par pamatu darba tiesiskās attiecības ietekmējošo darbību hronoloģiju.

Ir pamats atzīt, ka Darba likuma 109. panta otrās daļas mērķis ir personām, kuras ir saskārušās ar nopietnām veselības problēmām, kas konstatētas īsākā vai garākā laika posmā, neradīt papildu sarežģījumus spējā nopelnīt iztiku sev un/vai ģimenes uzturēšanai, kā arī neradīt šajos cilvēkos izstumtības sajūtu. Turklāt tas nevar tikt vērtēts kā apgrūtinājums darba devējam, jo gadījumā, ja šāds darbinieks sava veselības stāvokļa dēļ profesionāli vairs nav spējīgs veikt nolīgto darbu un viņam nav iespējams piedāvāt citu atbilstošu darbu, tas ir pamats uzteikumam pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. vai 7. punkta.

Tātad Darba likuma 109. panta otrās daļas mērķis ir darbiniekam, kurš ieguvus invaliditāti, nodrošināt stabilu ierasto darba vidi darba devēja un darbinieka savstarpējo iespēju robežās.

Lai gan minētā norma tiesā tekstā attiecas uz darba devēju, sekojot tās mērķim, ir atzistams, ka tā attiecas arī uz situāciju, kad darba līgums tiek izbeigts tiesā. Tā kā darba tiesiskās attiecības galvenokārt tiek izbeigtas uz darba devēja uzteikuma pamata, likuma norma par to tieši arī runā. **Taču tiesību normas iztulkošanas ceļā izdarāms slēdziens, ka arī tiesā, izbeidzot darba līgumu, personai ar invaliditāti ir nodrošināmas likumā paredzētās garantijas uz darba vietas saglabāšanu.**

Darba devējs – ķilnieka lomā

Šādi tiesas pieejai tiesību normu tulkošanā ir ārkārtīgi grūti piekrist. Nešaubīgi, ka ir jāaizsargā to darbinieku tiesības un intereses, uz kuriem ir attiecināms kāds no Darba likumā minētajiem īpašajiem stāvokļiem (t.sk. grūtniecība, invaliditāte u.c.), tomēr šādā situācijā darba devējs tiek nostādīts ķilnieka lomā, proti, darba devēja pozīcija tiesā tiek atzīta par prettiesisku sakarā ar notikumiem, kas ir iestājušies vēlāk (šajā gadījumā – tiesvedības gaitā) un bijuši ārpus jebkādas darba devēja kontroles. Ja šādi apstākļi būtu pastāvējuši uz prasības celšanas laiku, visticamāk, darba devējs prasību nemaz nebūtu cēlis.

Vairumā gadījumu darba devējs pirms vērsšanās tiesā izvērtē tos faktiskos apstākļus, kas ir uz prasības celšanas laiku, citu starpā to, vai prasība uz to brīdi ir pamatota, pietiekama un kādi pierādījumi to apliecina, kādi juridiski riski pastāv un kādi varētu būt finansiālie izdevumi šādas prasības celšanai.

Konkrētajā situācijā līdz prasības celšanas brīdim darba devējam bija juridisks pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar darbinieku. Nepastāvēja Darba likumā noteiktie ierobežojumi vai aizliegumi darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar darbinieku. Ja nebūtu darbinieka arodbiedrības atteikuma ļaut darba devējam izsniegt darbiniekam darba līguma uzteikumu, tad darba devējs tādu darbiniekam būtu izsniedzis 2016. gada martā un apstākļos, kad nepastāvēja šķēršļi darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Ja tiesa, izskatot lietu, nostāda sevi darba devēja vietā, lemjot par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, tad tiesa, pretēji darba devējam, jau vērtē apstākļus, kas radušies, iespējams, vairāk nekā pusotru gadu pēc notikumiem.

Tiesai būtu jāvērtē tie apstākļi, kas pastāvēja strīda rašanās brīdī, proti, situācijas juridiskā un apstākļu analīze jāveic, ņemot par pamatu darba tiesiskās attiecības ietekmējošo darbību hronoloģiju.

Ja piekristu tiesas atziņai, ka tā, lemjot jautājumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu tiesā, ieņem darba devēja lomu, tad tas faktiski nozīmē, ka, piemēram, pie darbinieku skaita samazināšanas tiesai, iespējams, būtu jāveic arī jauna darbinieku savstarpējā izvērtēšana (kas pēc 1,5 gada tiesvedības arī varētu būt aktuāla, piemēram, darbinieks, kurš vērtēšanas procesā bija vājākais, tiesvedības laikā ir cēlis savu kvalifikāciju un darba rezultātus) vai, piemēram, jānoskaidro, vai darbinieks vēlāk nav iestājies kādā citā arodbiedrībā, kuras atļauja būtu jāprasa, vai darbinieks lietas izskatīšanas laikā nav grūtniece u.tml.

Grūti arī piekrist tiesas paustajam, ka „turklāt tas nevar tikt vērtēts kā apgrūtinājums darba devējam, jo gadījumā, ja šāds darbinieks sava veselības stāvokļa dēļ profesionāli vairs nav spējīgs veikt

JURISTA
VIEDOKLIS

- nolīgto darbu un viņam nav iespējams piedāvāt citu atbilstošu darbu, tas ir pamats uzteikumam pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. vai 7. punkta".
Novērtēt darba devēja pozīciju kā nepamatotu un noraidīt sakarā ar notikumiem, kas iestājušies vēlāk, pilnīgi noteikti ir uzskatāms par apgrūtinā-

Novērtēt darba devēja pozīciju kā nepamatotu un noraidīt sakarā ar notikumiem, kas iestājušies vēlāk, pilnīgi noteikti ir uzskatāms par apgrūtinājumu darba devējam, jo tiesvedība ir zaudēta sakarā ar apstākļiem, ko darba devējs nevarēja ietekmēt.

JURISTA
VIEDOKLIS

jumu darba devējam, jo tiesvedība ir zaudēta sakarā ar apstākļiem, ko darba devējs nevarēja ietekmēt. Tāpat jāņem vērā, ka lieki šādā situācijā ir piesaukt iespējamo darba attiecību izbeigšanu pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. vai 7. punkta, ņemot vērā konkrētos apstākļus. Pirmkārt, vēloties izbeigt darba attiecības uz kādu no šiem pamatiem, tāpat ir nepieciešama arodbiedrības piekrišana (ņemot vērā lietas apstākļus – tā būtu atkārtota tiesvedība vismaz līdz diviem gadiem; pirms 2018. gada 28. novembra Darba likuma grozījumiem). Otrkārt, ņemot vērā šo analizēto spriedumu, darba devējam nav garantijas, ka sprieduma taisīšanas brīdī darbinieks nebūs sasniedzis vismaz tādu veselības stāvokli, lai tomēr atkal veiktu darbu, tad tiesa, ieņemot darba devēja lomu, atkal norādīs, ka nav pamata darba attiecību izbeigšanai, jo darbinieks ir izvesēlojies. Treškārt, darbiniekam piešķirta invaliditāte automātiski nenozīmē darbinieka pilnīgu nespēju veikt darba pienākumus veselības stāvokļa dēļ (ja tā būtu, tad tas jau būtu norādīts Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas lēmumā), kā arī tā nenozīmē, ka darbiniekam nav profesionālu spēju nolīgtā darba veikšanā, proti, Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. punkts nav saistāms ar darbinieka veselības stāvokli.

Lai arī, šī raksta autora ieskatā, tiesa nav pareizi iztulkojusi un piemērojusi Darba likuma 109. panta otro daļu, tomēr darba devējiem šāda tiesas pieeja (kā risks) būtu jāņem vērā turpmāk, izvērtējot nepieciešamību vērsties tiesā ar lūgumu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku. **B | P**

Materiāls tapis
sadarbībā ar

SORAINEN

Izmaiņas kā ieguldījuma

Šā gada 11. janvārī stājās spēkā Ministru kabineta 2019. gada 8. janvāra noteikumi Nr. 6 „**Grozījumi Ministru kabineta 2010. gada 29. jūnija noteikumos Nr. 598 „Noteikumi par kārtību, kādā ved mantiskā ieguldījuma vērtētāju sarakstu, un vērtētājiem izvirzāmās prasības”**” (turpmāk – noteikumi), tomēr norādāms, ka būtiskas izmaiņas mantiskā ieguldījuma vērtētāju saraksta kārtošānā tie neievieš.

Atgādinām, ka Komerclikuma noteikts, ka sabiedrības pamatkapitālu apmaksā ar naudu vai mantisku ieguldījumu. Savukārt mantisko ieguldījumu novērtē un atzinumu par to sniedz persona, kura iekļauta mantiskā ieguldījuma vērtētāju sarakstā. Savukārt kārtību, kādā ved mantiskā ieguldījuma vērtētāju sarakstu, un vērtētājiem izvirzāmās prasības nosaka Ministru kabinets. Sarakstu ved Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistrs (turpmāk – Uzņēmumu reģistrs). Tātad likumā noteiktajos gadījumos mantiskā ieguldījuma novērtēšanu var veikt vienīgi eksperts, kurš iekļauts Uzņēmumu reģistra apstiprinātajā sarakstā.

Viens no noteikumu grozījumu mērķiem ir atteikties no reģistrācijas pieteikumu veidlapu apstiprināšanas ar norma-

UZŅĒMUMU REĢISTRS