

## Tiesu prakse individuālo darba strīdu lietās: atziņas un viedokļi

Lolita Lūse, LV.LV  
24. maijs (2011)  
VIEDOKĻI/LV.LV jautā



**Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments un Judikatūras nodaļa apkopojusi Senāta tiesu praksi no 2005. gada līdz 2010. gadam skatītajās lietās par individuāliem darba strīdiem.**

Šis ir jau otrais tiesu prakses apkopojums kopš Darba likuma spēkā stāšanās 2002. gadā. Jaunajā apkopojumā ir ietvertas gan jaunas atziņas, gan tādas atziņas, kas īpaši apstiprina vai gluži otrādi - maina iepriekšējā 2004. gada tiesu prakses apkopojumā ietvertās atziņas, taču pārējā daļā pirmais tiesu prakses apkopojums turpina saglabāt savu aktualitāti.

Apkopojuma mērķis ir veicināt vienveidīgas tiesu prakses veidošanos un novērst atšķirīgu nolēmumu pieņemšanu līdzīgās lietās. Apkopojumā ietvertās Senāta atziņas var kalpot kā tiesību palīgavots, izšķirot individuālos darba strīdus. Apkopojumā norādīts: attiecībā uz atsaukšanos uz tiesas spriedumiem citās lietās jāņem vērā Senāta norādītais, ka tiesas spriedums citā lietā nevar būt patstāvīgs pamats strīda izšķiršanai, bet kā sekundārs tiesību avots izmantojams sprieduma argumentācijā attiecībā uz noteiktas tiesību normas piemērošanu.

**LV.LV jautā: *Kuras un kāpēc, jūsuprāt, ir būtiskākās atziņas Augstākās tiesas apkopotajās tiesu prakses lietās par individuāliem darba strīdiem?***

**Vilnis Virza**, Valsts darba inspekcijas Darba tiesību nodaļas vadošais juriskonsults:

"Valsts darba inspekcija ļoti atzinīgi novērtē LR Augstākās tiesas paveikto, sagatavojot tiesu prakses apkopojumu lietās par individuālajiem tiesību strīdiem, un cer, ka šis materiāls, īpaši darba devējiem, kalpos kā vadlīnijas, veidojot saskaņotu un vienotu izpratni par darba tiesībām, kā arī mazinot neskaidrību darba tiesību normu piemērošanā.



Foto: Māris Kaparkalējs, LV

Jāatzīst, ka VDI speciālisti jau līdz šim bija aktīvi sekojuši tiesu spriedumos paustajām atziņām un, sniedzot skaidrojumus, bija pauduši līdzīgu viedokli, kurš tagad savukārt nostiprināts/apkopots LR Augstākās tiesas tiesu prakses lietās par individuālajiem tiesību strīdiem.

Kā vienu no būtiskām atziņām var atzīmēt Senāta sniegto atzinumu par Darba likuma 75. panta otrās un trešās daļas piemērošanu, kā arī Senāta skaidrojumu par darba līguma izbeigšanu ar atsevišķām darbinieku kategorijām, piemēram, reliģisko organizāciju garīgo personālu."

**Druvita Irbe**, Latvijas Darba devēju konfederācijas darba tiesību eksperte:

"No darba devēju skatu punkta var izdalīt šādas trīs būtiskākās Senāta atziņas.

Nozīmīga ir Senāta atziņa, ka *uzteikšanas kārtības neievērošana vai pārkāpšana var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, tomēr ne katra darba devēja pienākumu neizpildīšana vai neievērošana pati par sevi izraisa iepriekš minētās tiesiskās sekas*. Praksē ir sastopamas situācijas, kad darba devējs ir tiesiski pamatojis darba līguma uzteikumu, bet kļūdzies ar atļaušanas datumu, ko pamana pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, kad lieta tiek izskatīta tiesā.

Tādēļ pamatots ir Senāta viedoklis, ka *darba devēja uzteikuma termiņa pārkāpums, novēršana tiek panākta, grozot ar spriedumu darba attiecību izbeigšanas datumu un vienlaikus piedzenot atbilstīgu atlīdzību (vidējo izpeļņu) par laikposmu, kurā prasītājam bija tiesības turpināt strādāt*. Tādējādi darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlīdzību par to laika posmu, līdz kuram darbiniekam bija tiesības strādāt.

Līdz ar to darbiniekam tiek izmaksāta atlīdzība, kāda viņam pienākas saskaņā ar Darba likumu, un **darba devējam nav jāmaksā vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku līdz darbinieka atjaunošanas darbā dienai**. Turklāt pēc tam nav no jauna jāuzsāk darba līguma uzteikšanas procedūra, kas ir ne tikai laikietilpīgi, bet prasa arī papildu izdevumus darba devējam. Jāatzīmē gan, ka uzteikuma termiņa pārkāpumu vērtē tiesa, un ne visos līdzīgos gadījumos viennozīmīgi ir iespējama darba devēja uzteikuma atzīšana par tiesisku un spēkā esošu.

Lūk, cita būtiska atziņa. Saskaņā ar Darba likuma 47. panta pirmo daļu darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šādu uzteikuma iemeslu. Kā norādījis Senāts, tad *atbilstoši Darba likuma 109. panta pirmās daļas jēgai un mērķim, kas vērsti uz sievietes īpašo aizsardzību maternitātes laikā, darba devējam, atsaucoties uz šā likuma 47. panta pirmās daļas noteikumiem (sakarā ar pārbaudes neizturēšanu), kā to pareizi atzinusi apelācijas instances tiesa, ir aizliegts uzteikt darba līgumu grūtniecei, izņemot Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.,2.,3.,4.,5. vai 10. punkta paredzētajos gadījumos*.

Ja darbiniece pārkāpj noteikto kārtību, tad darba devējam uzteikums attiecīgi ir jāpamato un uzteikumā jānorāda apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā. Tomēr, ja pārbaudes laikā darba devējs atklāj, ka darbiniecei nav profesionālu spēju nolīgta darba veikšanai, tad nav iespējams viņai uzteikt darba līgumu, jo Darba likuma 109. panta pirmā daļa šādu iespēju neparedz.

No iepriekš minētās Senāta atziņas izriet, ka **darbiniecei (grūtniecei) pārbaudes laikā nav iespējams uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. punktu (darbiniekam nav profesionālu spēju nolīgta darba veikšanai)**.

Jāatzīmē, ka Padomes Direktīvas 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), 10. panta 2. punkts paredz, ka, atļaujot no darba strādājošu grūtnieci, darba devējam jāsniedz pienācīgs rakstisks pamatojums. Līdz ar to varētu piekrist, ka uzteikumā ir jānorāda pamatojums, kādu iemeslu dēļ darba tiesiskās attiecības pārbaudes laikā tiek izbeigtas ar grūtnieci, taču to nevarētu ierobežot ar Darba likuma 109. panta pirmo daļu.

Saskaņā ar Senāta paustajām atziņām, piemērojot tiesību normu, netiek sasniegts pārbaudes mērķis - lai noskaidrotu, vai darbiniece atbilst viņai uzticētā darba veikšanai. Visbiežāk pēc darba devēja iniciatīvas darba tiesiskās attiecības pārbaudes laikā tiek izbeigtas, jo darbiniekam nav profesionālu iemaņu, lai veiktu nolīgto darbu. Jāatzīmē, ka darbiniecei ir tiesības uz atjaunošanu darbā, ja darba līgumu uzteic pretēji pārbaudes jēgai un mērķim un saskaņā ar Darba likuma 48. pantu ir pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, kuras izvērtēšana ir tiesas ziņā, nevis sasaistāma ar Darba likuma 109. panta pirmo daļu.

Īpaši atzīmējams būtu arī tiesu prakses apkopojumā paustais secinājums: *ja piespriedā atlīdzība par darba piespiedu kavējumu ir izmaksāta, bet tiesas spriedums vēlāk ir mainījies, sprieduma izpildes pagrieziena šādā gadījumā nav pieļaujams. Uz tiesas sprieduma pamata izmaksātā vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku ir uzskatāma par likumā paredzētu atlīdzību saistībā ar darbu, un, tā kā atceltais spriedums nebija pamatots uz viņas sniegtām maldīgām ziņām vai iesniegtiem viltotiem dokumentiem, tad saskaņā ar Civilprocesa likuma 635. panta pirmo un sesto daļu sprieduma izpildīšanas pagrieziena nav pieļaujams* (skat. spriedumu SKC-899/2009).

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 205. panta pirmās daļas 2. punktu spriedumā var noteikt, ka pilnīgi vai noteiktā daļā nekavējoties izpildāmi spriedumi par darba samaksas piedziņu. Ja augstākas instances tiesa atceļ spriedumu un atzīs, ka darba devējs ir uzteicis darba līgumu darbiniekam atbilstoši Darba likumam, tad darba devējam netiks atlīdzināta darbiniekam izmaksātā vidējā izpeļņa, kas iepriekš uz nekavējoties izpildāma tiesas sprieduma pamata ir izmaksāta.

Senāts ir atzinis, ka *Darba likuma 126. pantā noteiktā atlīdzība par darba piespiedu kavējuma laiku vai mazāk apmaksāta darba veikšanu ietilpst Darba likuma 59. panta normas sastāvā, ka darba samaksa ir arī jebkura cita veida atlīdzība*

*saistībā ar darbu. Senāta atziņai ir iespējams piekrist tikai tādā gadījumā, ja ar nepārsūdzamu tiesas spriedumu darba devēja uzteikums ir atzīts par prettiesisku.* Tad vidējā izpeļņa par piespiedu kavējuma laiku būtu uzskatāma par darba samaksu Darba likuma 59. panta izpratnē. Taču, ja spriedumā, kas ir kļuvis nepārsūdzams, tiek atzīts, ka darba tiesisko attiecību izbeigšana ir notikusi atbilstoši likumam, tad nevarētu uzskatīt, ka izmaksātā vidējā izpeļņa par piespiedu kavējumu būtu uzskatāma par darba samaksas sastāvdaļu. Darba devējs ir izbeidzis darba tiesiskās attiecības atbilstoši likumam. Izšķirošais ir fakts, ka darbinieks šo periodu faktiski nav strādājis pie bijušā darba devēja un darbiniekam nav bijis darba piespiedu kavējums.

Jāņem vērā, ka, pamatojoties uz iepriekš minētajām Senāta atziņām, darba devējiem ir iespējami papildus nepamatoti izdevumi, kuri viņam netiek atlīdzināti. Tādēļ īpaši jāpievērš uzmanība, kad prasības pieteikumā vai tiesas sēdes laikā prasītājs lūdz tiesu noteikt, ka nekavējoties izpildāms spriedums par darba samaksas piedziņu."

**Kaspars Rācenājs**, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības jurists, konsultants darba tiesisko attiecību jautājumos:

"Ir vairākas atziņas, ko gribu atzīmēt.

Pirmā atziņa: **arodbiedrība pārstāv savus biedrus, bet nav ne prasītāja, ne atbildētāja.** AT izdotajā tiesu prakses apkopojumā uzsvērts, ka darbinieku arodbiedrība var celt prasību tiesā savu biedru interesēs, taču *strīdos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, puses lietā - prasītājs un atbildētājs - ir darba devējs un darbinieks, jo darba līgumiskās attiecības pastāv tieši starp šīm personām, nevis arodbiedrību. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, attiecīgā arodorganizācija pieaicināma lietā kā trešā persona. Savukārt, darba devējam iesniedzot prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu ar arodbiedrības biedru, ir jānorāda tie apstākļi, kas ir darba līguma uzteikšanas pamatā, un motīvi, kāpēc arodorganizācijas lēmums nav pamatots, bet tiesai nav jālūdz šī arodbiedrības lēmuma atcelšana.*



Foto: Māris Kaparkalējs, LV

Otrā atziņa: **"pazūd" neizmantojie atvaļinājumi.** AT Senāts ir atzinis: *No Darba likuma 149. panta trešās daļas izriet, ka neizmantojot atvaļinājuma posms nevar būt ilgāks par pusotru gadu (pastāvot nosacījumam, ka atvaļinājums ir četras kalendārās nedēļas): kārtējā atvaļinājuma četras nedēļas + iepriekšējā perioda divas nedēļas, kas tādējādi rada tiesības uz kompensāciju ne vairāk kā par sešām nedēļām.*

Manuprāt, šeit ļoti liela problēma ir tiem darbiniekiem, kas atvaļinājumus nav izmantojuši vairāk kā pusotru gadu. Pēc Senāta ieskata, senāki atvaļinājumi tiek "dzēsti", ja vien darbinieks nav vērsies Valsts darba inspekcijā vai tiesā vai nav veicis citas darbības, lai pieprasītu atvaļinājumu piešķiršanu.

Piekrītu, ka atvaļinājuma kompensēšana naudā būtu pieļaujama, tikai izbeidzot darba attiecības. Es vairāk saskaros ar praktiskām problēmām, kad darbiniekus nelaiž atvaļinājumos un tie neizmanto krājas gadiem cerībā, ka tiks kompensēti pie atlaišanas. Uzskatu, ka šeit vajadzētu grozīt likumu, paredzot, ka darbiniekiem ir tiesības saņemt kompensāciju, ja viņi nav izmantojuši atvaļinājumu ne savas vainas dēļ (ilgstoša slimošana; var pierādīt, ka darba devējs nereaģē uz lūgumiem piešķirt atvaļinājumu u.c.).

Trešā atziņa: **arodbiedrības piekrišana jāsaņem pirms darba līguma uzteikuma.** Senāts atzinis, ka *darba devējam likumā uzliktais pienākums pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, un ja ir, pirms darba uzteikšanas saņemt attiecīgās arodbiedrības iepriekšēju piekrišanu, ir imperatīvs un nepārprotams. Tas nozīmē, ka nevar vienlaikus ar vai pēc uzteikuma izsniegšanas darbiniekam prasīt arodbiedrības piekrišanu.*

Un ceturrtā atziņa: **arodbiedrībai var uzticēt darbinieku izvērtēšanu.** Senāts norāda, ka *darba devējam, lemjot jautājumu par darbinieka priekšrocībām turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, pieļaujams jebkurš izvērtēšanas paņēmieni, tostarp jautājuma nodošana izvērtēšanai arodorganizācijai nav pretrunā Darba likuma 108. panta noteikumiem.*

Komentējot šo Senāta atziņu, noteikti pievienojos apkopojumā norādītajam, ka gadījumā, ja darba devējs uztic darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtēšanu kādam citam subjektam, tieši darba devējam ir pienākums pierādīt, ka uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktai darba līguma uzteikšanas kārtībai, kā arī pats darba devējs ir atbildīgs par izvērtējumu pēc būtības."

**Andis Burkevics**, zvērinātu advokātu biroja "Sorainen" zvērināts advokāts:



Foto: no Sorainen arhīva

"Senāta tiesu prakses apkopojums lietās par individuālajiem darba strīdiem ir neatsverams palīgs ikvienam, kam vajadzīga informācija par to, kā to vai citu Darba likuma normu tulko un piemēro tiesas. Būtu labi, ja šāda tiesu prakses apkopojuma veidošana ik pa pieciem gadiem izveidotos par tradīciju.

Kā jurists, kurš ikdienā nodarbojas ar darba tiesību jautājumiem, kā tieši šobrīd aktuālas vēlos atzīmēt šādas atziņas.

Pirmā atziņa. Atsaucoties uz Senāta spriedumu lietā SKC-157/2009, apkopojumā norādīts, ka darba devējs, uzteicot darbu pārbaudes laikā, atbilstoši Darba likuma 47. panta pirmajai daļai gan ir atbīrvots no pienākuma norādīt šāda uzteikuma iemeslu, taču iemeslam ir jāpastāv, lai gadījumā, ja darbinieks norāda, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darba devējs spētu pierādīt, ka minētās normas pārkāpuma nav.

Darba likuma 48. pants nosaka, ka gadījumā, ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu. Šādā gadījumā tieši darba devējam ir pienākums pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes aizliegumus nav pārkāpts, ko var būt sarežģīti izdarīt, ja darba devēja uzteikums pārbaudes laikā faktiski nav ne ar ko pamatots vai nav iespējams iegūt pierādījumus, kas šādu faktisko pamatu varētu apliecināt.

Citiem vārdiem sakot, **uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, darba devējs joprojām var uzteikuma iemeslus pašā uzteikumā neminēt, tomēr der padomāt, vai strīdus gadījumā darba devēja rīcībā būs pietiekami pierādījumi par iemeslu, kāpēc darba līgums pārbaudes laikā uzteikts**, lai atspēkotu pārmērumus atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanā.

Otrā atziņa. Nereti darba devēji Darba likuma 71. pantā minēto pienākumu, izmaksājot darbiniekam darba samaksu, izsniegt arī darba samaksas aprēķinu uzskata par nevajadzīgu formalitāti, kuras ievērošana prasa vien lieku laika patēriņu un kuras neievērošana nekādu būtisku kaitējumu darba devēja interesēm nodarīt nevar.

Tomēr apkopojumā, atsaucoties uz Senāta spriedumu lietā SKC-1210/2010, paskaidrots, ka, pirmkārt, darba samaksas aprēķins darbiniekam izsniedzams visos gadījumos, veicot jebkuras darba samaksas izmaksas. Otrkārt, **ja šādu darba samaksas aprēķinu darba devējs izsniedzis nebūs, tad tam ir jāreķinās, ka attiecīgais darbinieka prasījums par darba samaksas piedziņu atbilstoši Darba likuma 31. panta otrajai daļai noilgs triju gadu laikā no dienas, kad aprēķins bija jāizsniedz** (nevis divu gadu laikā, kā paredzēts šī paša panta pirmajā daļā).

Trešā atziņa. Jautājums, par kādu laika periodu tad īsti darbiniekam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, būtu izmaksājama kompensācija par neizmanto to ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ja darbinieks to nav izmantojis jau vairākus gadus. Par šo šķietami vienkāršo jautājumu atšķirās gan dažādu juristu viedokļi, gan netrūka pretrunīgas tiesu prakses.

Tādēļ 2010. gada nogalē pašā laikā bija apkopojumā citētais Senāta spriedums lietā SKC-667/2010, kurā Senāts, izvērsti argumentējot, nonāca pie slēdziena, ka **laika posms, par kādu darbiniekam būtu tiesības saņemt kompensāciju par neizmanto to atvaļinājumu, nevar būt ilgāks par pusotru gadu**, kas savukārt rada darbiniekam tiesības saņemt kompensāciju ne vairāk kā par sešām nedēļām neizmanto to atvaļinājuma."