

# Darba līguma uzteikums un darbiniekam izsniedzamie dokumenti

**Latvijas Republikas Senāts**  
**2019. gada 17. decembrī ir taisījis**  
**spriedumu lietā Nr. SKC-828/2019,**  
**un tajā paustā atziņa var**  
**ietekmēt prasības attiecībā uz**  
**darba līguma uzteikuma un ar to**  
**saistīto dokumentu izsniegšanas**  
**procedūru. Spriedumā paustā**  
**atziņa ir īpaši svarīga šajā laikā,**  
**kad daļa uzņēmumu veic vai**  
**vismaz apsver darbinieku skaita**  
**samazināšanu, pamatojoties uz**  
**Darba likuma 101. panta pirmās**  
**daļas 9. punktu.**

Tiesa, lemjot jautājumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanas tiesiskumu, atzinusi: ja uzteikums balstās uz kādiem darba devēja iekšējiem dokumentiem un tajos nodibinātajiem faktiem, ir jābūt rakstveida apstiprinājumam, ka darbiniekam ir nodrošināta iespēja iepazīties ar tā saturu.

Neapšaubāmi katras lietas ir individuāla, un ne katras tiesas atziņa pie konkrētiem faktiskajiem apstākļiem būtu attiecināma uz pilnīgi visām situācijām, tomēr nevar izslēgt, ka šāda atziņa netiks vispārināta un attiecināta arī uz citām, ne tikai līdzīgām situācijām nākotnē.

## Faktiskie apstākļi

Darba devējs 2018. gada 12. februārī, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu (tieks samazināts darbinieku skaits), uzteica darbiniekam darba ligumu.

Pēc 2017. gada rezultātu iz-



vērtēšanas darba devējs secināja, ka struktūrvienība, kurā nodarbināts darbinieks, strādā ar zaudējumiem. Tādēļ darba devēja valde 2018. gada 25. janvārī lēma par saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumu veikšanu, nonākot pie slēdziena, ka ir likvidējama viena no vairākām pārdevēja amata vienībām.

Atbilstoši Darba likuma 108. pantam, izvērtējot darbinieku priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, valde 2018. gada 26. janvārī pieņēma lēmumu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, jo salīdzinājumā ar citiem viņam konstatēts zemākais darba ražīgums un profesionālā kvalifikācija.

Kā izriet no lietas apstākļiem, cita starpā darba devējs uzteikumā gan nebija izdarījis atsauci uz valdes 2018. gada 25., 26. janvāra lēmumu un darbinieku izvērtējumu. Tāpat darba devēja veiktais darbinieku izvērtējums par priekšrocībām turpināt darba

tiesiskās attiecības darbiniekam darīts zināms tikai pēc tiesvedības uzsākšanas, proti, darba devēja to neuzrādīja arī Valsts darba inspekcijai 2018. gada februārī veiktās pārbaudes laikā. Tomēr izvērtējums tika iesniegts tiesvedības gaitā, sniedzot paskaidojumus uz darbinieka prasību.

Pie konkrētiem apstākļiem Senāts izdarīja secinājumu, ka šāds darbinieku vērtējums nemaz nav tīcis veikts, un norādīja, ka „bieži vien darba uzteikumā nevar ietvert pilnīgi izvērstu un detalizētu pamatojumu, tajā pašā laikā tam jābūt pietiekami skaidram un saprotamam. Ja uzteikums balstās uz kādiem darba devēja iekšējiem dokumentiem un tajos nodibinātajiem faktiem, kā tas ir šajā gadījumā, kad darba devēja norādījusi uz darbinieku priekšrocību turpināt darba tiesiskās attiecības izvērtējumu, **ir jābūt rakstveida apstiprinājumam, ka darbiniekam ir nodrošināta iespēja iepazīties ar tā saturu.**”

MĀRIS  
SIMULIS

zvērinātu  
advokātu  
biroja  
Sorainen  
zvērināts  
advokāts

## **Atbilstoši Darba likuma 108. pantam priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki rezultāti un augstāka kvalifikācija.**

Tiesa attiecībā uz iepriekš minētajiem dokumentiem papildus norādīja, ka „šie dokumenti, kuru saturs prasītajai kļuva zināms tikai pēc prasības celšanas tiesā, katrā ziņā nevar tikt uzskatīti par tādiem, kas apstiprina Darba likuma 102. pantā paredzēto darba devēja pienākuma izpildi. Darba devējs ar vēlāku rīcību nevar novērst tos trūkumus, kas pieļauti darba tiesisko attiecību uzteikšanas brīdī, neinformējot darbinieku par tiem apstākļiem, kas ir darba attiecību izbeigšanas pamata.”

Norobežojoties no tā, vai konkrētajā lietā darba devējs tiešām bija veicis darbinieku izvērtējumu un tika pieņemts attiecīgs valdes lēmums, jāatzīst, ka spriedumā paustais nav viennozīmīgi vērtējams, bet liek darba devējiem turpmāk izvērtēt savu pieeju attiecībā uz darbiniekiem izsniedzamajiem dokumentiem darba līguma uzteikuma gadījumā, lai mazinātu risku dažādām situāciju interpretācijām un pieejām.

Darba likuma 102. pants uzliek darba devējiem pienākumu rakstveidā paziņot darbiniekiem par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Pie darbinieku skaita samazināšanas situācijā, ja uzņēmumā vēl kāds cits darbinieks veic tādus pašus vai līdzīgus amata pienākumus, tad, pirms tiek izdarīta izvēle par to, ar kuru no darbiniekiem darba tiesiskās attiecības izbeigt, darbinieki atbilstoši Darba likuma 108. pan-

tam ir savstarpēji jāizvērtē.

Atbilstoši Darba likuma 108. pantam priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki rezultāti un augstāka kvalifikācija. Kā izriet no sprieduma, tiesa, vērtējot darba līguma uzteikuma pamatojumu, norādīja, ka ir jābūt rakstveida apstiprinājumam, ka darbiniekam ir nodrošināta iespēja iepazīties ar iekšējiem dokumentiem, ar kuriem darba devējs pamatojis uzteikumu.

Spriedumā paustās atziņas „viltība” slēpjās apstāklī, ka Darba likuma 108. pants nenoteic darba devējam nedz pienākumu ar šādu darbinieku izvērtējumu iepazīstināt darbinieku vai vismaz nodrošināt ar to iepazīties, nedz vispār šādu vērtējumu pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas veikt rakstveidā (strīda gadījumā, protams, tas būs darba devēja pienākums pierādīt, ka šāda vērtēšana ir veikta), tādējādi ne visās situācijās, kad darbiniekam tiek izsniegti uzteikums, darbiniekam var tikt nodrošināta iespēja iepazīties ar kādu rakstveida izvērtējumu, kā to apskatāmajā lietā sagaida tiesa.

**Tiesa faktiski ir paplašinājusi Darba likuma 102. panta prasības, un tiek sagaidīts, ka darba devējs, izsniedzot uzteikumu nodrošinās (un spēs to pierādīt) darbiniekam iespēju iepazīties arī ar uzteikumu, pamatojošiem dokumentiem.**

Darba likums paredz arī citas situācijas, kad darba devējam pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas ir pienākums veikt konkrētas darbības, bet nav pienākuma ar to iepazīstināt darbinieku un nav pienākuma šādu vērtējumu veikt rakstveidā. Piemēram, ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz darbinieka pārkāpumu, tad, lemjot par iespējamo darba līguma uzteiku, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstāklus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.

Spriedumā paustā atziņa var tikt attiecināta arī uz šādām situācijām, proti, tiesa strīda gadījumā varētu sagaidīt, ka darba devējs ir devis darbiniekam iespēju iepazīties ar izdarītā pārkāpuma smaguma, apstākļos, kādos izdarīts pārkāpums, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējā darba izvērtējumu, lai arī Darba likums to nenosaka un šāds vērtējums rakstveidā nav jāveic.

Līdz ar to, lai arī spriedumā paustais būtu jāvērtē tikai konkrētas lietas ietvaros, tomēr nevar izslēgt, ka šāda atziņa netiks vispārināta un attiecināta arī uz citām, ne tikai līdzīgām situācijām nākotnē. Tāpēc darba devējiem pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas ir vērts izvērtēt savu pieeju attiecībā uz darbiniekiem izsniedzamajiem dokumentiem darba līguma uzteikuma gadījumā.

BJP

MATERIĀLS TAPIS  
SADARBĪBĀ AR**SORAINEN**