

DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
Bruņinieku iela 29/31
Rīga, LV-1001

© **Autors: Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte"**

Izdots Eiropas Savienības Struktūrfondu programmas "Cilvēkresursi un nodarbinātība" apakšaktivitātes "Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos" (Nr. IDP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/001) ietvaros.
Materiālu izdošanu līdzfinansē Eiropas Savienība.

DARBA LIKUMA KOMENTĀRI

Autors pateicas par ieguldīto darbu Darba likuma komentāru tapšanā: Ivetai Zelčai, Dacei Indānei, Jevgenijai Pavlovai, Jevai Slavskai, Kasparam Ratkevičam, kā arī Irēnai Kalniņai (DL 117.-121.panti)

Zinātniskā redaktore:
Irēna Kalniņa

Autors pateicas par sadarbību:
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības juristam Kasparam Rācenājam

Zvērinātam advokātam, Latvijas juristu biedrības viceprezidentam, Gvido Zemrībo

SATURS

Komentāros lietotie saīsinājumi	9
---------------------------------------	---

Priekšvārds.....	10
------------------	----

A DAĻA. VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI.....	13
--	-----------

1. nodaļa. Darba tiesību sistēma un tās pamatprincipi	13
--	-----------

1. pants. Darba tiesisko attiecību tiesiskais regulējums	13
--	----

2. pants. Darba tiesiskās attiecības regulējošo likumu spēks attiecībā uz personām	15
---	----

3. pants. Darbinieks.....	15
---------------------------	----

4. pants. Darba devējs	16
------------------------------	----

5. pants. Uzņēmums	17
--------------------------	----

6. pants. Darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība	18
--	----

7. pants. Vienlīdzīgu tiesību princips.....	19
---	----

8. pants. Tiesības apvienoties organizācijās	22
--	----

9. pants. Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas.....	23
--	----

2. nodaļa. Darbinieku pārstāvības vispārīgie noteikumi	25
---	-----------

10. pants. Darbinieku pārstāvība	25
--	----

11. pants. Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi.....	27
--	----

3. nodaļa. Starptautiskās darba tiesības	31
---	-----------

12. pants. Starptautiskie līgumi	31
--	----

13. pants. Darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamais likums	32
--	----

14. pants. Darbinieka nosūtīšana	34
--	----

4. nodaļa. Termiņi.....	41
--------------------------------	-----------

15. pants. Termiņu noteikšana	41
-------------------------------------	----

16. pants. Termiņu aprēķināšana	41
---------------------------------------	----

B DAĻA. DARBA KOPLĪGUMS	44
--------------------------------------	-----------

5. nodaļa. Darba koplīguma vispārīgie noteikumi	44
--	-----------

17. pants. Darba koplīguma saturs un forma	44
--	----

18. pants. Darba koplīguma puses.....	50
---------------------------------------	----

6. nodaļa. Darba koplīguma spēks	53
---	-----------

19. pants. Darba koplīguma spēks laikā.....	53
---	----

20. pants. Darba koplīguma spēks attiecībā uz personām	54
--	----

7. nodaļa. Darba koplīguma noslēgšanas un grozīšanas kārtība	55
---	-----------

21. pants. Darba koplīguma noslēgšanas kārtība	55
--	----

22. pants. Darba koplīguma apstiprināšana	58
---	----

23. pants. Darba koplīguma noteikumu grozīšana	58
--	----

24. pants. Iepazīstināšana ar darba koplīgumu	59
---	----

8. nodaļa. Strīdu izšķiršana	60
25. pants. Strīdu izšķiršana izlīgšanas komisijā.....	60
26. pants. Tiesību strīdu izšķiršana	61
27. pants. Interesu strīdu izšķiršana	62
 C DAĻA. DARBA LĪGUMS	64
9. nodaļa. Darba līguma vispārīgie noteikumi.....	64
28. pants. Darba tiesiskās attiecības un darba līgums.....	64
29. pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums	66
30. pants. Individuālu tiesību strīdu izšķiršana	73
31. pants. Noilguma termiņš.....	74
 PIRMĀ SADAĻA. DARBA TIESISKO ATTIECĪBU NODIBINĀŠANA	77
10. nodaļa. Darba sludinājums un darba līguma sagatavošana.....	77
32. pants. Darba sludinājums	77
33. pants. Darba intervija.....	79
34. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, dibinot darba tiesiskās attiecības.....	81
35. pants. Darba līguma sagatavošanai nepieciešamie dokumenti.....	83
36. pants. Veselības pārbaude.....	87
37. pants. Nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi.....	87
38. pants. Ziņas par pretendentu un darbā pieteikšanās dokumenti.....	92
11. nodaļa. Darba līguma noslēgšana	93
39. pants. Darbinieka un darba devēja vienošanās	93
40. pants. Darba līguma forma	93
41. pants. Rakstveida formas neievērošanas sekas.....	98
42. pants. Darba līguma spēkā neesamība	100
12. nodaļa. Darba tiesisko attiecību ilgums.....	101
43. pants. Darba līguma spēks laikā.....	101
44. pants. Darba līgums uz noteiktu laiku.....	102
45. pants. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš.....	107
13. nodaļa. Pārbaude, pieņemot darbā	109
46. pants. Pārbaudes noteikšana	109
47. pants. Pārbaudes sekas.....	110
48. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā	111
 OTRĀ SADAĻA. DARBINIEKA SAISTĪBA.....	112
14. nodaļa. Darbinieka saistības vispārīgie noteikumi.....	112
49. pants. Darbinieka saistības izpildījuma noteikšana.....	112
50. pants. Darbinieka rūpība	112
15. nodaļa. Darbinieka saistības izpildījuma veids, apmērs, laiks un vieta	113
51. pants. Izpildījuma veids un apmērs.....	113
52. pants. Izpildījuma laiks.....	115
53. pants. Izpildījuma vieta.....	115

16. nodaļa. Darba kārtība un darba devēja rīkojumi	117
54. pants. Darba kārtība	117
55. pants. Darba kārtības noteikumi	118
56. pants. Darba devēja rīkojumu saturs un robežas	121
57. pants. Darba līgumā neparedzēta darba veikšana	124
58. pants. Atstādināšana no darba	126
TREŠĀ SADAĻA. DARBA SAMAKSA.....	130
17. nodaļa. Darba samaksas vispārīgie noteikumi 140	130
59. pants. Darba samaksas jēdziens.....	130
60. pants. Vienlīdzīga darba samaksa	132
61. pants. Minimālā darba alga.....	135
62. pants. Darba samaksas organizācija	137
63. pants. Darba samaksa personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem	140
64. pants. Izziņa par darba samaksu, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu un darba attiecībām	140
18. nodaļa. Piemaksa.....	141
65. pants. Piemaksa par papildu darbu	141
66. pants. Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku	142
67. pants. Piemaksa par nakts darbu.....	143
68. pants. Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā	143
19. nodaļa. Darba samaksas izmaksa.....	144
69. pants. Darba samaksas izmaksas laiks	144
70. pants. Darba samaksas izmaksas veids.....	146
71. pants. Darba samaksas aprēķins	146
72. pants. Darba samaksas izmaksa darbinieka saistības nepienācīga izpildījuma gadījumā.....	147
73. pants. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma un papildatvaļinājuma apmaksa..	148
74. pants. Atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.....	149
75. pants. Vidējās izpeļņas aprēķināšana	152
20. nodaļa. Darbinieka izdevumu atlīdzināšana	156
76. pants. Izdevumi.....	156
77. pants. Zaudējumi	157
21. nodaļa. Ieturējumi no darba samaksas un to ierobežojumi	159
78. pants. Ieturējumi, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām.....	159
79. pants. Ieturējumi, lai atlīdzinātu darba devējam radušos zaudējumus.....	161
80. pants. No darba samaksas izdarāmo ieturējumu ierobežojumi.....	162
CETURTĀ SADAĻA. DARBINIEKA PIENĀKUMI UN TIESĪBAS	164
22. nodaļa. Darbinieka pienākumi	164
81. pants. Darba gaita.....	164
82. pants. Pienākums veikt veselības pārbaudi	165
83. pants. Neizpaušanas pienākums	166
84. pants. Konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās	167

85. pants. Vienpusēja atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežojumu	169
23. nodaļa. Darbinieka atbildība	171
86. pants. Darbinieka civiltiesiskās atbildības pamats un apmērs	171
87. pants. Pamats darbinieka atbrīvošanai no civiltiesiskās atbildības	173
88. pants. Vairāku darbinieku civiltiesiskā atbildība	174
89. pants. Zaudējumu atlīdzināšanas kārtība	175
90. pants. Piezīme un rājiens	175
24. nodaļa. Darbinieka tiesības	178
91. pants. Blakus darbs	178
92. pants. Ierobežojumi veikt blakus darbu	179
93. pants. Ziņas par darbinieku	180
94. pants. Darbinieka tiesību un interešu aizsardzība uzņēmumā	180
95. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā	181
96. pants. Profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana	183
25. nodaļa. Darba līguma grozīšana	184
97. pants. Darba līguma grozīšana, darbiniekam un darba devējam vienojoties	184
98. pants. Darba līguma uzteikums saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem	185
99. pants. Darba devēja pienākums grozīt darba līguma noteikumus	187
PIEKTĀ SADAĻA. DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS	189
26. nodaļa. Uzteikums	189
100. pants. Darbinieka uzteikums	189
101. pants. Darba devēja uzteikums	192
102. pants. Darba devēja uzteikuma pamatojums	202
103. pants. Darba devēja uzteikuma termiņš	203
104. pants. Darbinieku skaita samazināšana	205
105. pants. Kolektīvā atlaišana	206
106. pants. Informēšana un konsultēšanās, veicot kolektīvo atlaišanu	208
107. pants. Kolektīvās atlaišanas uzsākšana	211
108. pants. Priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā	212
109. pants. Darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi	214
110. pants. Darba līguma uzteikšana darbinieku arodbiedrības biedram	218
111. pants. Laiks jauna darba meklēšanai	220
112. pants. Atlaišanas pabalsts	221
27. nodaļa. Citi darba tiesisko attiecību izbeigšanās pamati	222
113. pants. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanās	222
114. pants. Darbinieka un darba devēja vienošanās	222
115. pants. Trešo personu pieprasījums un tiesas spriedums	223
116. pants. Darba devēja nāve	224

28. nodaļa. Uzņēmuma pāreja citai personai	225
117. pants. Uzņēmuma pārejas jēdziens	225
118. pants. Tiesību un pienākumu pāreja	228
119. pants. Uzņēmuma nodevēja maksātspēja.....	230
120. pants. Informēšana un konsultēšanās	230
121. pants. Darbinieku pārstāvība uzņēmuma pārejas gadījumā	231
29. nodaļa. Darbinieka aizsardzība, izbeidzot darba tiesiskās attiecības	232
122. pants. Prasības termiņš	232
123. pants. Nokavēta prasības termiņa atjaunošana	233
124. pants. Darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošana darbā.....	235
125. pants. Pierādīšanas pienākums.....	236
126. pants. Atlīdzība par darba piespiedu kavējumu vai mazāk apmaksāta darba veikšanu.....	237
127. pants. Tiesas sprieduma par darbinieka atjaunošanu darbā izpildīšana.....	239
30. nodaļa. Darba devēja pienākumi, atlaižot darbinieku no darba	241
128. pants. Darbiniekam pienākošos naudas summu izmaksa	241
129. pants. Izziņa par darbu.....	242

D DAĻA. DARBA LAIKS UN ATPŪTAS LAIKS.....243

SESTĀ SADAĻA. DARBA LAIKS.....243

31. nodaļa. Darba laika vispārīgie noteikumi.....	243
130. pants. Darba laika jēdziens.....	243
131. pants. Normālais darba laiks.....	246
132. pants. Darba laiks personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem	248
133. pants. Darba nedēļas ilgums.....	250
134. pants. Nepilns darba laiks.....	252
135. pants. Darba dienas ilgums pirms svētku dienām	253
136. pants. Virsstundu darbs.....	254
137. pants. Darba laika uzskaitē	257
32. nodaļa. Darba laika organizācija.....	258
138. pants. Nakts darbs.....	258
139. pants. Maiņu darbs.....	260
140. pants. Summētais darba laiks	261

SEPTĪTĀ SADAĻA. ATPŪTAS LAIKS.....263

33. nodaļa. Atpūtas laika vispārīgie noteikumi	263
141. pants. Atpūtas laika jēdziens.....	263
142. pants. Diennakts atpūta	263
143. pants. Nedēļas atpūta.....	264
144. pants. Darbs svētku dienās.....	265
34. nodaļa. Pārtraukumi	266
145. pants. Pārtraukumi darbā.....	266

146. pants. Pārtraukumi bērna barošanai	268
147. pants. Īslaicīga prombūtne.....	270
148. pants. Darba laika organizēšanas īpašie noteikumi	271
35. nodaļa. Atvaļinājumi	272
149. pants. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums	272
150. pants. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtība.....	275
151. pants. Papildatvaļinājums	277
152. pants. Laiks, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.....	278
153. pants. Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas.....	280
154. pants. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums.....	281
155. pants. Atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai	284
156. pants. Bērna kopšanas atvaļinājums	286
157. pants. Mācību atvaļinājums	288
Pārejas noteikumi.....	290
Informatīvā atsauce uz Eiropas Savienības direktīvām.....	291
Izmantotā literatūra	293
Judikatūra	300

KOMENTĀROS LIETOTIE SAĪSINĀJUMI:

AT – Augstākā tiesa
CL – Civillikums
CPL – Civilprocesa likums
DD – Darba devējs
DL – Darba likums
DSL – Darba strīdu likums
ECT – Eiropas cilvēktiesību tiesa
EK – Eiropas Komisija
EP – Eiropas Padome
ES – Eiropas Savienība
ESF – Eiropas sociālais fonds
ESL – Eiropas Savienības līgums (Lisabonas līgums)
EST – Eiropas Savienības tiesa (iepriekšējais nosaukums – Eiropas Kopienu tiesa (EKT))
ISO – *International Organization for standardization*
JV – žurnāls "Jurista Vārds"
KCL – Komerclikums
KL – Krimināllikums
KPL – Kriminālprocesa likums
LAPK – Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss
LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija
LR – Latvijas Republika
MK – Ministru kabinets
SDO – Starptautiskā darba organizācija
VDI – Valsts darba inspekcija
VID – Valsts ieņēmumu dienests

PRIEKŠVārds

Civiltiesību darbības joma ir visai plaša, un tā aptver ģimenes tiesības, mantojuma tiesības, lietu tiesības un saistību tiesības. Civillikuma 15. nodaļa, kurai nosaukums ir "Prasījumi no darba attiecībām", sevī ietver četras apakšnodaļas, t. i., darba līgums, graudniecības līgums, uzņēmuma līgums un pārvadājuma līgums. V. Sinaiskis šos četrus līgumu veidus iedala divās grupās: darba līgums īstā nozīmē (svešā saimniecībā) un darba rezultāta līgumi, un graudniecības līgums.¹ No teiktā izriet, ka tā saukto īsto darba līgumu reglamentē Civillikuma piecpadsmitās nodaļas pirmajā apakšnodaļā ietvertās normas (2178.–2195. pants). Savukārt Civillikuma 2179. panta piezīmē ir teikts, ka "šīs apakšnodaļas noteikumi attiecas uz visiem darba līgumiem, ciktāl Latvijas Darba likumu kodeksā un citos likumos, kuros reglamentētas darba attiecības, nav noteikts citādi". Kā redzams no teiktā, mūsu likumdevējs ir "noslinkojis" un nav pamanījis, ka kopš 2002. gada 01. jūnija Darba likumu kodekss ir zaudējis spēku un tā vietā stāties jauns likumdošanas akts – Darba likums. Piemērojot šo 2179. panta piezīmi, ir jāņem vērā arī likums "Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un Ministru kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību". Minētā likuma 8. panta trešā daļa nosaka, ka, "ja konstatēta pretruna starp normatīvajos aktos ietvertajām vispārējām un speciālajām tiesību normām, vispārējā tiesību norma ir spēkā tiktāl, ciktāl to neierobežo speciālā tiesību norma". Pēc šīs normas arī ir jāvadās, piemērojot praksē Civillikumu un Darba likumu, jo katrā ziņā darba tiesiskajās attiecībās Darba likuma normas ir vērtējamas kā speciālās tiesību normas, bet Civillikuma normas kā vispārējās tiesību normas. Darba tiesību aktualitāte un nozīmīgums ikdienā arī nosaka, ka darba līgums ir tālu pāraudzis parasta civiltiesiska līguma ietekmi uz valsts sociālo vidi, tādēļ darba tiesisko attiecību regulēšanai ir nepieciešams atsevišķs likums. Līdz ar to ir pamats uzskatīt, ka darba tiesības ir patstāvīga Latvijas tiesību sistēmas nozare.

Darba tiesības neapšaubāmi pieder pie materiālo tiesību nozarēm, lai gan Darba likums reglamentē arī atsevišķus procesuālo tiesību jautājumus (piemēram, Darba likuma 125. pants nosaka, uz kuru no pusēm gulstas pierādīšanas pienākums).

Kas attiecas uz iedalījumu publiskajās un privātajās tiesībās, tad darba tiesības tāpat kā civiltiesības kopumā pieder pie privātajām tiesībām. Tajā pašā laikā jāpiebilst, ka darba tiesībās ir saskatāmi atsevišķi publisko tiesību elementi (piemēram, darbiniekam ir jāpilda darba devēja rīkojumi, nevis otrādi, kā arī darba devējs ir tiesīgs par noteikta darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darbiniekam izteikt piezīmi vai rājienu, nevis otrādi). Kā norāda K. Torgāns, "…darba attiecībās savijas privāttiesiskais aspekts ar publiski tiesisko aspektu"².

Šobrīd spēkā esošais Darba likums tika pieņemts 2001. gada 20. jūnijā un stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā, nomainot Latvijas Darba likuma kodeksu, kurš bija spēkā no 1972. gada 1. oktobra. Jaunais Darba likums ieviesa darba tiesībās daudz būtisku atšķirību salīdzinājumā ar iepriekšējo likumu. Bez tam jāņem vērā, ka kopš Darba likuma stāšanās spēkā šajā likumā ir izdarīts liels skaits grozījumu. Pēdējie divi grozījumi, kurus izdara Saeima ar 2009. gada 1. decembra likumu, kas stājās spēkā 2010. gada 1. janvārī, un 2010. gada 4. marta likumu, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, ieviesa likumā svarīgas izmaiņas.

Jaunais Darba likums pēc savas struktūras atšķiras no Darba likumu kodeksa. Darba likums sastāv no četrām daļām: "A" daļa – Vispārējie noteikumi, "B" daļa – Darba koplīgums, "C" daļa –

¹ Sinaiskis V. Latvijas civiltiesību apskats. Rīga, 1995, 136.–146. lpp.

² Torgāns K. Saistību tiesības. 2. daļa. Rīga, 2008, 113. lpp.

Darba līgums. "D" daļa – Darba laiks un atpūtas laiks, kā arī Pārejas noteikumiem. Kopumā likumā ir 35 nodaļas, kas aptver 157 pantus.

Latvijas Republikas Satversmes 90. pants deklarē, ka ikvienam ir tiesības zināt savas tiesības. Jēdziens "tiesības" ir plašāks nekā "likums", tādēļ ir jāņem vērā, ka darba tiesiskās attiecības regulēmentē ne tikai Darba likums. Darba likuma 1. pants nosaka, ka "darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi".

Savukārt saskaņā ar Darba likuma 2. pantu Darba likums un citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši visiem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem, ja darba devēju un darbinieku saista darba tiesiskās attiecības. Tādējādi darba tiesību normas ir jāzina ne tikai juristiem, bet arī ļoti plašam iedzīvotāju lokam.

Taču, lai likumu pareizi izprastu un piemērotu, ir nepieciešamas juridiskas zināšanas, ar kuru palīdzību var izprast tiesību normu jēgu. Tiesību normu jēgu noskaidro, interpretējot šīs normas. Lai pareizi iztulkotu tiesību normas, praksē piemēro četras iztulkošanas pamatmetodes. Tās ir – gramatiskā, vēsturiskā, sistēmātiskā un teleoloģiskā metode. Ar gramatisko metodi noskaidro tiesību normas jēgu no valodniecības viedokļa. Piemērojot vēsturisko metodi, tiek noskaidroti apstākļi, kuru dēļ tiesību normas formulējums ir tieši tāds, kāds tas izteikts normatīvajā aktā. Sistēmātiskā metode atkarībā no tiesību normas vietas normatīvā akta sistēmā palīdz piemērot tiesību normu tikai tām tiesiskajām attiecībām, kuras šī norma regulē, izslēdzot iespēju šo normu piemērot tiesiskajām attiecībām, uz kurām tā neattiecas. Teleoloģiskās metodes uzdevums ir noskaidrot tiesību normas jēgu un tās mērķi, lai saprastu, kādu mērķi likumdevējs gribēja sasniegt ar tieši šādu formulējumu. Šie Darba likuma komentāri palīdzēs lasītājam labāk orientēties Darba likuma normās un tās pareizāk izprast.

Kā jau minēts iepriekš, darba tiesību normas ietver ne tikai Darba likums. Protams, vissvarīgākais darba tiesību avots ir Latvijas Republikas Satversme. No vienas puses, Satversmē ir panti, kas tieši regulē darba tiesiskās attiecības (106., 107., 108. un 109. pants). Tajā pašā laikā daudzi citi Satversmes, it sevišķi tās 8. nodaļas, panti tieši vai netieši piemērojami un jāņem vērā, piemērojot darba tiesību normas (piemēram, 89., 90., 91., 92. u. c. panti). Ir jāņem vērā arī tie principi, kas izriet no Satversmes 1. panta, kurā noteikts, ka Latvija ir neatkarīga demokrātiska republika.

Visai būtisks darba tiesību avots ir Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas. Šajā ziņā pilnīgāk un plašāk Latvijai saistošo starptautisko tiesību normu saturu izsaka Civilprocesa likuma 5. pants. Šajā pantā likumdevējs ir nodalījis divas aktu grupas, proti, Latvijas Republiku saistošos starptautiskos līgumus un Eiropas Savienības tiesību normas. Starp starptautiskajiem līgumiem sevišķi svarīgu vietu ieņem konvencijas (piemēram, SDO konvencijas). Taču pati par sevi starptautiska konvencija nevar būt par Latvijas darba tiesību avotu. Šāda konvencija iegūst darba tiesību avota spēku Latvijā tikai pēc tam, kad to ar likumu ir apstiprinājis Saeima. Ja šādā gadījumā rodas kolīzija starp Latvijas likumu un starptautisko līgumu, ir jāpiemēro starptautiskā līguma noteikumi. Kas attiecas uz Eiropas Savienības tiesību normām, tad vispirms ir jānoskaidro, vai attiecīgā tiesību norma ir tieši piemērojama Latvijā. Eiropas Savienības regulas ir tieši piemērojamas Latvijā, tādēļ, ja ir kolīzija starp Latvijas likumiem un Eiropas Savienības regulām, ir jāpiemēro Eiropas Savienības regulas. Eiropas Savienības direktīvas nav tieši piemērojamas, taču to normas ņem vērā, izstrādājot vai grozot Latvijas likumus. Darba likumam ir pievienota informatīvā atsauce uz Eiropas Savienības direktīvām. Šajā informatīvajā atsaucē ir dots to direktīvu uzskaitījums, no kuriem izrietošās tiesību normas ir iekļautas Darba likumā. Gadījumos, kad rodas nepieciešamība dziļāk izprast tās vai citas Darba likuma normas jēgu, ir lietderīgi iepazīties arī ar direktīvu tekstu, uz ko tiek norādīts komentārā.

Pats par sevi saprotams, ka pats svarīgākais likums, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir Darba likums un zināmā mērā Civillikums. Tomēr jāņem vērā, ka ir arī citi likumi, pēc kuriem jāvadās, risinot to vai citu darba tiesību problēmu. Tādi ir, piemēram, Streiku likums, Darba strīdu likums u. c.

Atsevišķos gadījumos likumdevējs savas tiesības noregulēt konkrētu darba tiesisko attiecību jautājumu deleģē valdībai. Tā, piemēram, Darba likuma 37. panta ceturtajā daļā ir teikts, ka darbus, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumus, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudžu profesionālo apmācību, nosaka Ministru kabinets. Tādējādi ne tikai likumi, bet arī citi normatīvie akti ir pieskaitāmi pie Darba likuma avotiem.

Darba likuma 1. pants pie darba tiesību avotiem pieskaita arī darba koplīgumu un darba kārtības noteikumus, lai gan šie avoti reglamentē ierobežota personu loka tiesības un pienākumus.

Un beidzot, Civilprocesa likuma 5. panta sestajā daļā ir teikts, ka, piemērojot tiesību normas, tiesa ņem vērā judikatūru. Šis termins mūsu likumdošanā parādījās ar 2004. gada 07. aprīļa likumu un kā teorijā, tā praksē ir samērā jauns. K. Torgāns savā rakstā "Jurista vārdā"³ min E. Levita un J. Neimaņa skaidrojumu: "Judikatūra ir publicēto (galvenokārt augstāko) tiesas nolēmumu kopums, kuram ir principiāla nozīme un kas satur abstrakta rakstura juridiskas atziņas (prejudicijas). Pie judikatūras nepieder atcelti un acīmredzami kļūdaini spriedumi, taču tie pieder pie tiesu prakses." Šeit būtu svarīgi piebilst, ka ar judikatūru nav jāsaprot, piemēram, kāds Augstākās tiesas Senāta spriedums kā tāds, bet gan šajā spriedumā izteiktā tēze vai tēzes (ko juridiskā valodā sauc par *ratio decidendi*). Turpretī pārējie šāda sprieduma argumenti (*obiter dicta*) ir vērtējami kā "pa ceļam teikti", un tiem nav judikatūras nozīmes. Bez tam būtu jāuzsver, ka judikatūras spēks un nozīme ir tikai tādām spriedumiem, kas ir stājies likumīgā spēkā un ja tas ir publicēts. Tāpat kā likumu, arī judikatūru ir tiesības zināt ikvienam, un tai ir jābūt pieejamai jebkuram (ne tikai tiesnešiem vai citiem juristiem). Sevišķa nozīme judikatūrai ir tad, kad konkrētajā jautājumā ir tā saucamais "tiesību robs" vai arī ir radusies nepieciešamība ar interpretācijas pamatmetožu palīdzību noskaidrot likuma jēgu. Taču judikatūrā izteiktās atziņas nevar runāt pretī spēkā esošiem likumiem.

Ļoti liela nozīme pareizā Eiropas Savienības tiesību normu izpratnē ir Eiropas Savienības tiesas judikatūrai, kā arī Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūrai jautājumos par cilvēktiesību normu pareizu piemērošanu. Latvijā, kā zināms, tiesu sistēmā īpašu vietu ieņem Satversmes tiesa. Satversmes tiesas likuma 32. panta otrā daļa nosaka, ka Satversmes tiesas spriedums un tajā sniegtā attiecīgās tiesību normas interpretācija ir obligāta visām valsts un pašvaldību institūcijām (arī tiesām) un amatpersonām, kā arī fiziskajām un juridiskajām personām. Lai gan Civilprocesa likuma 5. panta sestajā daļā ir teikts, ka tiesa ņem vērā judikatūru, kas dod pamatu vērtēt judikatūru kā sekundāru tiesību avotu, tomēr tas neattiecas uz Eiropas Savienības tiesas, Eiropas Cilvēktiesību tiesas un Satversmes tiesas judikatūru, kurās izteiktās atziņas ir obligātas. Tādēļ, komentējot Darba likuma normas, liela vēriba ir pievērsta tieši judikatūrai.

Darba likuma pareiza izpratne un piemērošana ir svarīgs priekšnosacījums taisnīgai un godprātīgai attieksmei pret savām tiesībām un pienākumiem kā no darba devēju, tā no darbinieku puses. Šai grāmatai būtu jākļūst par rokasgrāmatu uz katra darba devēja, darbinieka un jebkura Latvijas iedzīvotāja galda.

Gvido Zemrībo,

*zvērināts advokāts, Latvijas Juristu biedrības viceprezidents,
augstākā tiesnešu kvalifikācijas klase*

³ Jurista Vārds, Nr. 47 (402), 13.12.2005.

A DAĻA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1. NODAĻA

DARBA TIESĪBU SISTĒMA UN TĀS PAMATPRINCIPI

1. PANTS. DARBA TIESISKO ATTIECĪBU TIESISKAIS REGULĒJUMS

Darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

Pantā minēti tiesību avoti to hierarhiskā kārtībā. Hierarhijā augstākais tiesību avots ir **Latvijas Republikas Satversme**, kuras 8. nodaļa regulē cilvēktiesību jautājumus. Satversmes 8. nodaļu Saeima pieņēma 1998. gadā, tā stājās spēkā 06.11.1998. Satversmes 8. nodaļā nostiprinātie tiesību principi izmantojami, lai tulkotu Darba likuma un citus normatīvos aktus.

Otras hierarhijā ir Latvijas Republikai saistošās starptautiskās tiesību normas. Darba tiesībās nozīmīgas starptautiskās darba tiesību normas ir ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, ANO Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu (1965. gada 21. decembris), Eiropas Sociālā harta u. c. (sk. arī pielikumā pievienotās Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas).

Trešais hierarhijā ir Darba likums un citi likumi.

Darba likums (turpmāk – DL) ir darba tiesības regulējošo normu pamatlikums, kas Saeimā tika pieņemts 2001. gada 20. jūnijā, bet spēkā stājās 2002. gada 1. jūnijā. Līdz DL spēkā esamībai darba tiesībās spēkā bija Latvijas Darba likumu kodekss (stājies spēkā 1972. gada 1. oktobrī). Laika periodā no 2002. gada 1. jūnija DL tikuši veikti astoņi grozījumi, no kuriem pēdējie Saeimā tika pieņemti 2010. gada 4. martā un stājās spēkā 2010. gada 25. martā.

Bez DL ir virkne likumu, kas arī regulē darba devēja un darbinieka tiesiskās attiecības vai ir saistīti ar no darba attiecībām izrietošiem jautājumiem. Viens no nozīmīgākajiem ir Civillikums (turpmāk – CL). Atbilstoši CL 2179. pantam, CL 15. nodaļas pirmā apakšnodaļa, kas regulē tiesiskās attiecības, kas pamatotas uz darba līguma, attiecas uz visiem darba līgumiem, ciktāl DL un citos likumos, kuros reglamentētas darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi.

Būtiski pieminēt, ka likuma “Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un Ministru kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību” 8. pantā noteikts: *“ja konstatēta pretruna starp normatīvajos aktos ietvertajām vispārējām un speciālajām tiesību normām, vispārējā tiesību norma ir spēkā tiktāl, ciktāl to neierobežo speciālā tiesību norma”* (piemēram: DL uzskatāms par speciālo tiesību normu attiecībā pret CL).

Minētos normatīvos aktus nosacīti iespējams iedalīt:

1) materiālās tiesības: likums “Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”, likums “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”, likums “Par valsts sociālo apdrošināšanu”, Valsts sociālo pabalstu

likums, likums "Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam", likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu", likums "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām". Likumi, kuri regulē atsevišķu kategoriju darbinieku darba tiesiskās attiecības, piemēram, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, likums "Par arodbiedrībām", likums "Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm", Valsts un pašvaldību profesionālo orķestru, koru, koncertorganizāciju, teātru un cirka mākslinieku izdienas pensiju likums, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums, Izglītības likums, Jūras kodekss un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārtatbildības likums u. c.

2) procesuālās tiesības: Darba strīdu likums (speciālais likums), Civilprocesa likums (vispārējais likums), attiecībā uz administratīvajiem sodiem un procesu iestādē – Latvijas Republikas Administratīvo pārkāpumu kodekss un Administratīvā procesa likums).

CITI NORMATĪVIE AKTI

Ministru kabineta noteikumi (turpmāk – MK noteikumi) Nr. 791 "Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi", MK noteikumi Nr. 152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība", MK noteikumi Nr. 50 "Obligātās sociālās apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām apdrošināšanas atlīdzības piešķiršanas un aprēķināšanas kārtība", MK noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem un darbinieku darba braucieniem saistītie izdevumi" u. c.

Pašvaldības saistošie noteikumi (piemēram, Rīgas domes noteikumi).

Darba tiesību specifisks un viens no nozīmīgākajiem avotiem ir darba koplīgums

Koplīgumā puses paredz tādus noteikumus, kas ir darbiniekiem labvēlīgāki salīdzinājumā ar Darba likumu un citiem darba tiesiskās attiecības regulējošajiem normatīvajiem aktiem (DL 20. panta otrā daļa). Ja uzņēmumā nav koplīguma, tad darba tiesību (vairāk gan pienākumu) avots ir arī darba kārtības noteikumi uzņēmumā, kurā darbinieku skaits pārsniedz 10 personas (DL 55. pants), un citi iekšējie akti (piemēram, Ētikas kodekss, darba drošības instrukcijas u. c.).

Bez darba kārtības noteikumiem darba kārtība var tikt noteikta arī darba līgumā, **darba koplīgumā**, ar darba devēja rīkojumiem. Būtiski atzīmēt, ka pantā uzskaitītajiem tiesību avotiem un to hierarhijai **ir nozīme arī tiesību normu piemērošanā, ja veidojas tiesību normu kolīzija, kuras atrisināšanai nepieciešams vadīties pēc noteiktiem priekšrakstiem.**

DL 1. pantā kā tiesību avoti nav pieminēti vispārīgie tiesību principi, kuri arī ir piemērojami tiesībās. Princips saprotams gan kā priekšraksts, kas izteic tiesiskās sistēmas, tās daļas vai kādas institūcijas augstākās vērtības, gan kā priekšraksts, kas attiecas uz institūcijām, kuras piemēro tiesību normas, un nosaka, kā eventuāli piemērojamā tiesību norma ir jāmeklē, jāinterpretē utt.⁴

Piemēram, tiesa izskatot lietu vadās pēc CPL 5. panta piektās daļas, kas noteic, ka: "*Ja nav likuma, kas regulē strīdīgo attiecību, tiesa piemēro likumu, kurš regulē līdzīgas tiesiskās attiecības, bet, ja tāda likuma nav, – vadās pēc tiesību vispārējiem principiem un jēgas.*"

Pie nozīmīgiem darba tiesību avotiem pieskaitāma arī judikatūra (tiesu un šķīrējtiesu u. c. nolēmumi) un tiesību doktrīna. Papildus tiesu praksei var minēt atsevišķos gadījumos arī izlīgšanas komisijas un darba strīdu komisijas lēmumus un citu Darba strīdu likumā paredzēto institūciju nolēmumus.

⁴ Iljanova, D. Vispārējo tiesību principu nozīme un piemērošana. Rīga: *Ration iuris*, 2005, 23. lpp.

2. PANTS. DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS REGULĒJOŠO LIKUMU SPĒKS ATTIECĪBĀ UZ PERSONĀM

*(1) Šis likums un citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši vi-
siem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem, ja darba devēju un
darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata.*

*(2) Tiem valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, kuriem atlīdzību un citus ar to
saistītos jautājumus regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlī-
dzības likums, nepiemēro attiecīgās šā likuma normas.*

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 01.12.2009. likumu, kas stājās spēkā 01.01.2010.)

I. Neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir juridiska persona (privāta vai publiska kapitālsabiedrība vai iestāde), fiziska persona vai personu apvienība (sk. arī Darba likuma 4. panta komentāru), visos gadījumos, kad ir konstatējamas darba attiecības (noslēgts darba līgums vai konstatējams, ka darba attiecības faktiski pastāv), jāpiemēro Darba likums un citi likumi, kā arī Ministru kabineta noteikumi, ja šie normatīvie akti regulē ar darba attiecībām saistītu jautājumu (sk. arī DL 1. pantu).

II. Pieņemot Darba likuma grozījumus, kas stājās spēkā 2010. gada 1. janvārī, likumdevējs papildinājis Darba likuma 2. pantu ar otro daļu.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums (turpmāk – arī Atlīdzības likums), uz kuru likumdevējs atsaucies DL 2. panta otrajā daļā, nosaka specifiskus nodarbinātības noteikumus (atlīdzības sistēmu, tai skaitā mēnešalgu, prēmiju, pabalstu, piemaksu, izdevumu atlīdzināšanas noteikšanas kārtību u. c.) tām personām, kuras uzskatāmas par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu vai darbinieku. Atlīdzības likuma 2. panta septītās daļas pants paredz, ka “amatpersonām (darbiniekiem) piemērojamas darba tiesiskās attiecības, amata tiesiskās attiecības vai dienesta gaitu regulējošu normatīvo aktu normas tiktāl, ciktāl to nenosaka šis likums”. Atlīdzības likums ir pretrunīgi vērtēts, jo pārāk ierobežo koplīgumu brīvību uzņēmumos un tas nav pietiekami apspriests ar sociālajiem partneriem.

3. PANTS. DARBINIEKS

Darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

Darba likumā ietvertā definīcija paredz, ka darbinieks var būt tikai fiziska persona, turklāt tikai tāda fiziska persona, kura nodarbināta uz darba līguma pamata (sk. arī Darba likuma 28. panta komentāru), veic noteiktu darbu, par kuru noteikta samaksa, un pakļauts darba devēja rīkojumiem un kārtības noteikumiem. Praksē bieži nākas sastapties ar gadījumiem, kad termina “*darbinieks*” vietā tiek lietots termins “*darba ņēmējs*”. Terminu “*darbinieks*” un “*darba ņēmējs*” nav lie-
tojami kā sinonīmi.

Termins “*darba ņēmējs*” ir definēts likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu” (1. panta 2. punkts). Minētā termina lietojums ir plašāks nekā Darba likumā definētais “*darbinieks*”, jo attiecināms gan uz Darba likuma 3. pantā ietverto darbinieku, t. i., “*personu, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā*”, gan arī uz personu, kura ir noslēgusi Civillikuma IV daļas 15. nodaļā paredzēto uzņēmuma, graudniecības vai pārvaldājuma

ligumu un nav reģistrējušies kā saimnieciskajā darbībā gūtā ienākuma nodokļa maksātāja, valsts civildienesta ierēdnis u. c. Minēto apliecina arī likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" mērķis un jēga "noteikt valsts sociālās apdrošināšanas vispārīgos principus, kā arī regulēt tās finansiālo un organizatorisko struktūru".

Izvērtējot pēdējā laikā piemērotās nodarbinātības formas, tās var klasificēt drošās un nedrošās (sk. tabulu). Jāatzīmē, ka tādas nodarbinātības formas kā mikrouzņēmums un pagaidu nodarbinātības aģentūras tika ieviestas, lai cīnītos ar ēnu ekonomiku un augsto bezdarba līmeni, nevis mazinātu darba līguma slēgšanas gadījumus un darbinieku garantijas. Iepriekšminēto apliecina ar Ministru kabineta 2009. gada 30. oktobra rīkojumu Nr. 748 apstiprinātā koncepcija "par mikrouzņēmumu atbalsta pasākumiem", kurā minēts, ka koncepcijas virsmērķis ir radīt nepieciešamos priekšnoteikumus, lai bez darba palikušos iedzīvotājus mudinātu uzsākt komercdarbību, izveidot mikrouzņēmumu darbību veicinošu komercdarbības vidi, samazinot bezdarba līmeni, kā arī attīstīt uzņēmēja spējas, tādējādi palielinot uzņēmēju īpatsvaru kopējo nodarbināto skaitā.⁵

4. PANTS. DARBA DEVĒJS

Darba devējs ir fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.

Darba devējs iegūst šādu statusu ar darba līguma noslēgšanu. Pamatkritērijs, lai subjekts tiktu kvalificēts par darba devēju, ir vismaz viena darbinieka nodarbināšana uz darba līguma pamata. Šajā sakarā ir jānorāda, ka saskaņā ar DL 39. pantu darba līgums ir uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Šobrīd top jauni grozījumi Darba likumā saistībā ar pagaidu nodarbinātības aģentūrām, īstenojot direktīvu 2008/104/EK. Atbilstoši šiem grozījumiem arī pagaidu nodarbinātības aģentūras ir uzskatāmas par darba devējiem. Šī ir jauna "trijstūrveida" nodarbinātības forma un, kā minēts, nav tā drošākā un labvēlīgākā darbiniekiem. Vārds "pagaidu" ietver to, ka šāda nodarbinātība nevar būt pastāvīga, bet ir kā "tilts" no bezdarba uz pastāvīgu un drošu darbu.

Uz darba devēju attiecināmi DL un citos normatīvajos aktos ietvertie darba devēja pienākumi, arī tad, ja darba līgums nav ticis noslēgts rakstveidā, bet ir bijusi panākta vienošanās ar darbinieku par veicamo darbu, darba samaksu un pakļaušanos darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem (sk. arī Darba likuma 41. panta komentāru).

Neskatoties uz to, kāds ir konkrētā darba devēja, kurš slēdz darba līgumu ar darbinieku, juridiskais statuss, galvenais nosacījums, kas jāievēro, lai konkrēto subjektu atzītu par darba devēju, ir tiesībspēja un rīcībspēja. Ja darba devējam nepiemīt vai nu tiesībspēja vai rīcībspēja, šāds darba devējs nevar noslēgt saistošu darba līgumu, jo saskaņā ar CL 1405. pantu darījumi, ko taisījušas tiesībnespējīgas vai rīcībnespējīgas personas, nav spēkā.

Juridiskās personas un tiesībspējīgas personālsabiedrības iegūst tiesībspēju un rīcībspēju ar brīdi, kad tās ir tikušas pienācīgā kārtā reģistrētas (**piemēram**, kapitālsabiedrības, biedrības, iestādes) vai tām citādā veidā ir ticis piešķirts juridiskas personas statuss (mantojuma masa).

⁵ Sk. pilnu koncepcijas tekstu LR Ekonomikas ministrijas mājas lapā <http://www.em.gov.lv/em/2nd/?cat=30108>

Saskaņā ar CL 1410. panta otro teikumu juridiskas personas taisa tiesiskos darījumus caur saviem likumīgajiem pārstāvjiem. **Piemēram**, komercsabiedrības valde vai valdes loceklis, pilnvarotā persona.

5. PANTS. UZŅĒMUMS

Uzņēmums šā likuma izpratnē ir jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus.

Darba likumā noteiktā definīcija terminam “uzņēmums” ir būtiska saistībā ar tādiem DL pantiem kā 101. panta ceturtā daļa, 104. pants, 117., 118., 119., 120. un 121. pants (sk. arī attiecīgos DL pantus). DL 5. pants definē uzņēmumu kā jebkuru organizatorisku vienību, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus.

Uzņēmuma izpratne darba tiesībās ir jānošķir no komerc tiesiskās, jo, pirmkārt, abiem likumiem – KCL un DL – ir dažādi mērķi. KCL mērķis ir regulēt komersantu attiecības un uzlabot komerc tiesisko apgrozību, bet DL mērķis ir vērsts uz darbinieka un darba devēja tiesisko attiecību regulēšanu, darba tehnisko mērķu sasniegšanu un darbinieku aizsardzību. DL ir ietvertas imperatīvās normas darbinieka tiesību kā sociāli vājākas puses aizsardzībai, savukārt KCL komersanti ir civiltiesiski līdztiesīgas puses.⁶ Otrkārt, komerc tiesībās uzņēmums sastāv no materiāliem un nemateriāliem labumiem, kuri organizēti, lai gūtu peļņu.⁷ Salīdzinot uzņēmuma jēdzienu komerc tiesībās un darba tiesībās, jāievēro, ka ne katrs darba devējs ir komersants.⁸ Komersanta uzņēmums var sastāvēt no vairākām ražotnēm, no kurām katra ir uzņēmums darba tiesību izpratnē.⁹ Darba tiesiskā izpratne aptver arī tos uzņēmumus, kuri nav komersanti vai to daļa,¹⁰ bet nodarbojas ar cita veida saimniecisko darbību.¹¹ **Piemērs:** darba devējam ir divi veikali. Viens Ogrē, bet otrs Valmierā. Katrs no šiem veikaliem ir uzņēmums DL izpratnē.

Būtiski, ka DL sniegtā uzņēmuma definīcija nav tik detalizēta kā KCL sniegtā definīcija, jo saskaņā ar DL uzņēmums ir jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus. Savukārt saskaņā ar KCL 18. pantu “*uzņēmums ir organizatoriski saimnieciska vienība, kurā ietilpst komersantam piederošas ķermeniskas un bezķermeniskas lietas, kā arī citi saimnieciski labumi (vērtības), kuras komersants izmanto komercdarbības veikšanai*”. Attiecīgi, KCL uzsver, ka uzņēmums ir ne vien saimnieciski organizatoriska vienība, bet tam arī pieder zināmi resursi, kas nepieciešami šīs saimnieciski organizatoriskās vienības darbības nodrošināšanai.

Jānorāda, ka arī EST 1999. gada 2. decembra spriedumā, lietā C–234/98 “*G. C. Allen and others*”¹², sniedzot prejudiciālo nolēmumu saistībā ar Direktīvu par dalībvalstu tiesību aktu

⁶ Kalnina I. Transfer of Undertakings in Latvia. The Comparative Law Yearbook of International Business, Volume 28a, 2006. Special Issue: Employment Law. Kluwer Law International: Center for International Legal Studies, 2007, pp. 415–417. ISBN 978-90-411-2440-1.

⁷ Komerclikuma 1. panta trešā daļa. LR likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 158/160 (2069/2071), 04.05.2000.

⁸ Balodis K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts. Likums un Tiesības, 2005, Nr. 3, 67. lpp.

⁹ Turpat, 68. lpp.

¹⁰ Komersants ir speciālais komerc tiesību subjekts, un tikai komersanta veikta darbība uzskatāma par komercdarbību. Strupiņš A. Komerclikuma komentāri. A daļa: Komercdarbības vispārīgie noteikumi (1.–73. pants). Rīga, 2003, 23. lpp. ISBN 9984-19-414-0.

¹¹ Kalniņa I. Par uzņēmuma pāreju Darba likuma izpratnē. Balance Nr. 2 (158), 2007. gada janvāris.

¹² EST lieta Nr. C–234/98, G. C. Allen and Others.

tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā¹³, ir sniegusi jēdziena *"ekonomiskā vienība"*, kas pāriet no viena subjekta citam subjektam, skaidrojumu. EST ieskatā jēdziens *"ekonomiskā vienība"* ir attiecināms uz organizētu personu un resursu grupu, kas nepieciešama šīs ekonomiskās vienības darbības nodrošināšanai un mērķu sasniegšanai.¹⁴ Proti, arī EST ir atzinusi, ka uzņēmums ir ne tikai personas, kas atrodas šajā uzņēmumā, bet arī resursi, kuri tiek izmantoti konkrētā uzņēmuma (ekonomiskās vienības) mērķu sasniegšanai.

Attiecīgi secināms, ka, piemērojot DL normas, kurās ir lietots jēdziens *"uzņēmums"*, būtu jāņem vērā, ka uzņēmums nav vienīgi organizatoriska personu vienība, bet gan organizatoriska vienība, kurai ir nepieciešamie resursi konkrētu mērķu sasniegšanai. Sevišķi svarīgs šis aspekts varētu būt, izlemjot jautājumu par to, vai konkrētajā gadījumā ir vai nav notikusi uzņēmuma pāreja DL 28. nodaļas noteikumu izpratnē.

6. PANTS. DARBINIEKA TIESISKO STĀVOKLI PASLIKTINOŠU NOTEIKUMU SPĒKĀ NEESAMĪBA

(1) Nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

(2) Nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

I. DL 6. panta pirmajā daļā iekļauts nozīmīgs darba tiesību princips, kurš bieži tiek piemērots, lai izšķirtu darba strīdus. Principa mērķis ir darbinieka kā neaizsargātākās puses darba tiesībās, tiesību un tiesisko interešu aizsardzība gadījumā, ja darba tiesības regulējošajos dokumentos ietverts noteikums pasliktina darbinieka stāvokli. Likumdevējs ir noteicis, ka darba tiesības šādā situācijā ir pārkāptas un šāds noteikums tiek atzīts par spēkā neesošu.

Darba tiesības vēsturiski ir izveidojušās kā tāda patstāvīga speciālo privāttiesību nozare, lai aizsargātu darbiniekus, kuri ir personiski un ekonomiski atkarīgi no darba devēja. Šis mērķis netieši ir atspoguļots arī DL 6. pantā. Saskaņā ar DL 6. panta pirmo daļu nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Atbilstoši šim darba tiesību mērķim ir jāiztulkos un jāpiemēro arī darba devēja rīkojumi. **Piemēram:** Darba kārtības noteikumos vai citā darba tiesības regulējošā dokumentā tiek iekļauts noteikums, ka darbiniekam jāmaksā līgumsods par smēķēšanu darba laikā vai par 5 minūšu kavējumu "atvelk no algas" Ls 5, vai paredz: ja darbinieks uzņēmumā nenostrādā 5 gadus, tad maksā līgumsodu Ls 5000.¹⁵ Šāda darbinieka tiesību ierobežošana nav pieļaujama, jo DL tādu neparedz. Darba tiesisko attiecību ietvaros līgumsods vai

¹³ Spriedums tika taisīts saistībā ar Padomes Direktīvu 77/187/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā, kura šobrīd ir aizvietota ar Padomes Direktīvu Nr. 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā.

¹⁴ EST spriedums lietā Nr. C-234/98, G. C. *Allen and Others*. C-234/98, 24. paragrāfs.

¹⁵ LR Augstākā tiesa. Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu, 2003, 13. punkts. www.at.gov.lv

kāds cits likumā neparedzēts soda veids nav pieļaujams; ja līgumsods pieligts par konkurences ierobežojumiem pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, tad šādos gadījumos līgumsods ir pieļaujams, jo pušu starpā vairs nepastāv darba tiesiskās attiecības (sk. DL 84. panta komentāru).

Darba tiesības nav pārkāptas, arī ja darba līgumā, koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba devēja rīkojumos ietvertais noteikums nosaka labvēlīgāku darbinieka tiesisko stāvokli. **Piemēram**, DL 149. panta pirmā daļa nosaka, ka ikgadējais apmaksātais atvaļinājums nevar būt īsāks par četrām kalendārajām nedēļām (20 darba dienas gadā), neskaitot svētku dienas. Ja darbinieks darba kārtības noteikumos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteicis garāku ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku, tad minētais noteikums darbinieka attiecības nevis pasliktina, bet gan nosaka labākus noteikumus. Tādējādi šāds noteikums ir spēkā.

Darba tiesību mērķis ir pēc iespējas saglabāt spēkā esošās darba tiesiskās attiecības, neskatoties uz atsevišķiem prettiesiskiem noteikumiem, kuri nav spēkā (DL 6. pants). Saskaņā ar DL 6. pantu jebkurš no noteikumiem, kas neatbilst darba tiesībām, nav spēkā, savukārt pārējie noteikumi pēc iespējas atstājami spēkā. Ja kāds no darba līguma noteikumiem pasliktina darbinieka stāvokli, tad darbinieks (izmantojot arodbiedrības pārstāvniecību) var vērsties pie darba devēja un panākt vienošanos par konkrētā noteikuma grozīšanu vai iesniedzot sūdzību DL 94. panta kārtībā. Ja vienošanos panākt neizdodas vai atbilde uz sūdzību ir neapmierinoša, tad darbinieks var vērsties tiesā ar lūgumu atzīt noteikumu par spēkā neesošu.

Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba tiesību ievērošanu. Tādēļ arī gadījumā, ja darbinieks ir noslēdzis darba līgumu, kurā ietverti darba tiesībām neatbilstoši punkti, darba devējs nevarēs atsaukties uz to, ka abas puses līgumu parakstījušas. DL 20. panta otrā daļa paredz, ka, ja uzņēmumā ir noslēgts darba koplīgums, tad darba līguma noteikumi nedrīkst noteikt sliktākus noteikumus, nekā tas paredzēts darba koplīgumā. Darba koplīgumā ietvertie noteikumi var būt labvēlīgāki nekā normatīvajos aktos paredzēts. **Piemēram**, darba koplīgumā noteikts ilgāks ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiks nekā darba līgumā. Minētajā gadījumā piemērojami darba koplīguma noteikumi. Savukārt, ja darba koplīgumā noteikts ilgāks darba devēja uzteikuma termiņš, tad darba devējam ir jāievēro darba koplīgumā noteiktais termiņš. Minētais secinājums izriet no Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 24. februāra sprieduma lietā Nr. SKC–289.

Saskaņā ar DL 20. panta pirmo daļu darba koplīgums ir saistošs darba devējam un darbiniekiem. Turklāt nav nozīmes, vai darbinieks uzņēmumā tiek nodarbināts pirms vai pēc darba koplīguma spēkā stāšanās, jo tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem. Tādējādi, pieņemot darbā jaunu darbinieku, viņa darba līguma nosacījumi nedrīkst būt sliktāki kā noteikts darba koplīgumā.

7. PANTS. VIENLĪDZĪGU TIESĪBU PRINCIPS

(1) Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

(2) Šā panta pirmajā daļā paredzētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

(3) Lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz invalīdiem, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai

pielāgotu darba vidi, sekmētu invalīdu iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātiem amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 21.09.2006. likumu, kas stājās spēkā no 25.10.2006.)

I. DL 7. panta pirmā daļa ieliek pamatus taisnīgiem darba apstākļiem un samaksai darba tiesisko attiecību ietvaros. Tiesības uz vienlīdzību likuma priekšā un aizsardzība pret visu cilvēku diskrimināciju ir noteiktas ANO Vispārējo Cilvēktiesību deklarācijā, Apvienoto Nāciju Organizācijas Paktā par pilsoņu un politiskajām tiesībām un Paktā par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par sieviešu visu veidu diskriminācijas izskaušanu, Eiropas Pamattiesību hartā, Starptautiskajā konvencijā par rasu visu veidu diskriminācijas likvidāciju un Eiropas Konvencijā par cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzību, kā arī virknē citu starptautisko tiesību aktu, tai skaitā arī Eiropas Savienības direktīvās 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu, 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju u. c. Šī ir arī viena no garantijām, kas aizsargāta ar ESL (ES Pamattiesību hartu).

Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 7. pantā noteikts, ka *"visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā, un viņiem ir tiesības, bez jebkādām atšķirībām, uz vienādu likuma aizsardzību pret jebkādu diskrimināciju, /.../".* Savukārt Satversmes 91. pantā noteikts: *"visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas."* Satversmes 91. pantā ietverti divi principi, t. i., vienlīdzības princips (arī tiesiskās vienlīdzības princips) un diskriminācijas aizlieguma princips. Satversme pēc savas būtības nevar paredzēt mazāku pamattiesību nodrošināšanas jeb aizsardzības apjomu nekā paredz jebkurš no starptautiskajiem cilvēktiesību aktiem. Citāds secinājums nonāktu pretrunā ar Satversmes 1. pantā ietverto tiesiskās valsts ideju, jo viena no galvenajām tiesiskās valsts izpausmes formām ir cilvēka tiesību un pamatbrīvību atzīšana par valsts augstāko vērtību.¹⁶ Turklāt jāņem vērā, ka Satversme var paredzēt arī plašāku attiecīgās pamattiesības aizsardzību nekā starptautiskie cilvēktiesību akti.¹⁷

Tiesiskās vienlīdzības princips nozīmē, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienāda, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai.¹⁸ Tiesiskās vienlīdzības principa piemērošana notiek, saprātīgi salīdzinot divas situācijas. Salīdzināšana tiek veikta divos soļos. Vispirms uz kopīgo elementu pamata no teorētiski bezgalīgā situāciju daudzuma tiek atrastas divas "salīdzināmas" situācijas. Pēc tam, atrodot un apsverot abu situāciju atšķirīgos elementus, tiek noteikts, vai atšķirīgā attieksme ir attaisnojama. Ja otrā soļa ietvaros tiek konstatēts, ka atšķirīgā attieksme, kura pamatota ar noteiktiem kritērijiem, principā ir aizliegta, tad tādā gadījumā runa ir par diskriminācijas aizlieguma piemērošanu.¹⁹ Padomes direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, izpratnē *"vienlīdzīgas attieksmes princips"* nozīmē to, ka nav veikta ne tieša, ne netieša diskriminācija.

¹⁶ LR Satversmes tiesas 2005. gada 13. maija spriedums lietā Nr. 2004–18–0106, 5. punkts.

¹⁷ LR Satversmes tiesas 2002. gada 22. februāra spriedums lietā Nr. 2001–06–03, 3. punkts.

¹⁸ Levits E. Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā, un diskriminācijas aizliegumu. Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003., 3.

Tiesiskās vienlīdzības principa saturs un piemērošana.

¹⁹ Turpat.

Kritēriji, kas veido Satversmes 91. panta otrā teikuma saturu (aut. piez. – diskriminācijas aizliegums), ir dažādi. Proti, minēto kritēriju izmantošanas attaisnojuma var atšķirties, ņemot vērā gan katra kritērija specifiku, gan arī konkrētās lietas faktiskos apstākļus. Pastāv tādi kritēriji, uz kuru pamata atšķirīga attieksme nevar tikt pielauta, tādējādi arī to izmantošana nav attaisnojama. Pie šādiem kritērijiem var pieskaitīt, **piemēram**, sociālo izcelsmi, piederību pie noteiktas rases vai pasaules uzskatus.²⁰ Būtiski, ka mūsdienās papildus tādām jau sen atzītām diskriminācijas formām kā diskriminācija uz dzimuma pamata, diskriminācija uz rasu un etniskās izcelsmes pamata, nevienlīdzīga attieksme pret imigrantiem, diskriminācija uz reliģijas pamata, diskriminācija uz sociālās piederības/izcelsmes pamata, tiek atzītas arī relatīvi jaunas diskriminācijas formas, **piemēram**, diskriminācija uz personas vecuma pamata, diskriminācija uz seksuālās orientācijas pamata, diskriminācija uz personas invaliditātes pamata.

II. Diskriminācijas aizliegums ir juridiskais mehānisms, kas salīdzināmās situācijās izslēdz vai stingri ierobežo atšķirīgās attieksmes attaisnojumu.²¹ DL diskriminācijas aizliegums tiek saukts arī par atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

Atšķirībā no Satversmes 91. panta pirmā teikuma šā paša panta otrajā teikumā nostiprinātā diskriminācijas aizlieguma principa būtība ir šāda: novērst iespēju, ka demokrātiskā un tiesiskā valstī, pamatojoties uz kādu nepieļaujamu kritēriju, tiktu ierobežotas personas pamattiesības.²² **Piemēram**: līdzīgu darbu dara sievietē un vīrietis, taču sievietei darba devējs maksā mazāku algu. Iespējams, ka šajā gadījumā darba devēja atšķirīgā attieksme ir pamatota, jo sievietē veic mazāku darba apjomu. Taču iespējams arī, ka atšķirīgā attieksme ir nepamatota, jo tai nav nekāda objektīva attaisnojuma, līdz ar to sievietē ir diskriminēta.²³

Salīdzinoši ļoti jauna un vēl neatzīta diskriminācijas forma ir diskriminācija uz ģenētiskās informācijas (īpašību) pamata. Minētā diskriminācija ir iekļauta tikai Francijas, Zviedrijas, Dānijas un Somijas tiesību aktos.²⁴ Rodas pamatots jautājums, kas tiek saprasts ar terminu "*diskriminācija uz ģenētiskās informācijas (īpašību) pamata*". Ģenētiskās zinātnes un tehnoloģiju straujā attīstība ir sniegusi vieglāku pieeju informācijai par personas ģenētiskajām īpašībām. Ģenētiskā informācija var sniegt informāciju par iespējamām slimībām, kas var attīstīties personai, līdz ar to tāda veida informācija var būt interesanta darba devējam, piemēram, gadījumos, kas ir saistīti ar darbību kaitīgā vidē, kas var būt gan radiācija vai darbs ar ķīmikālijām. Līdz ar to var rasties situācija, kad darba tiesiskās attiecības var ietekmēt nevis personas profesionālās spējas, bet informācija par personas iedzimtajām slimībām (**piemēram**, hemofilija, daltonisms u. tml.). Tādējādi persona var tikt atlaista vai nepieņemta darbā, pamatojoties uz iespēju, ka nākotnē tai var attīstīties kāda slimība, vai arī uz citas ģenētiskās informācijas pamata.²⁵ Arī diskriminācija uz dzīvesveida pamata ir jauna un vēl plašu valstu atbalstu neguvusi diskriminācijas forma, kuras pamatā ir pieprasījums pēc veselīga dzīves veida, tomēr personas dzīvesveids var būt tāds, kas ir pretējs darba devēja interesēm. It īpaši tas skar valstis, kurās darba devējam ir pienākums maksāt par darbinie-

²⁰ LR Satversmes tiesas spriedums 2005. gada 14. septembrī lietā Nr. 2005–02–0106, 9.2. punkts.

²¹ Levits E. Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā, un diskriminācijas aizliegumu. Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003., 1. Diskriminācijas aizliegums kā atšķirīgas attieksmes aizliegums.

²² LR Satversmes tiesas spriedums 2005. gada 14. septembrī lietā Nr. 2005–02–0106, 9.3. punkts.

²³ Latvijas Cilvēktiesību centra mājas lapa, Diskriminācijas veidi. http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu_baze/29500.html

²⁴ Starptautiskās Darba konferences 2007. gada sesijas B(I) ziņojums, 48. lpp. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf

²⁵ Starptautiskās Darba konferences 2007. gada sesijas B(I) ziņojums, 48. lpp. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf

ku veselības apdrošināšanu. **Piemēram**, personai, kas lieto tabakas izstrādājumus, ir lielāks risks saslimt, līdz ar to palielinās apdrošināšanas izmaksas. Tas nozīmē, ka izšķiroša nozīme personas pieņemšanai darbā var būt personas dzīvesveidam, nevis tās profesionālajām spējām.²⁶

Izklāstītais apliecina, ka diskriminācijas formas attīstās un tādējādi diskriminācijas "katalogs" papildinās ar jaunām formām, pret kurām personas ir jāaizsargā. DL iekļautais formulējums: personas rase, ādas krāsa, /../, kā arī citi apstākļi, ietver arī diskrimināciju (sk. arī DL 29. panta komentāru).

III. Saskaņā ar ESF projekta "Invalidu nodarbinātības un ar to saistīto problēmu izvērtējums sociālās atstumtības mazināšanai" pārskata ziņojumu, invalidu nestrādāšanas iemesli ir vairāki: psiholoģiskie, informācijas un izglītības trūkums, darba vides neatbilstība invalidu vajadzībām. Pētījumā minēts, ka lielākās neērtības invalidiem rada uzbrauktvju trūkums, nav pielāgotas higiēnas telpas (sliekšņi, šauras durvis, nav pieturēšanās stieņu u. tml.) un nav atpūtas vietu, kā arī atbilstoša darba telpas un darba vietas iekārtojuma.

DL 7. pantā veiktie grozījumi, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, nosaka, ka darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, lai pielāgotu darba vidi un tādējādi veicinātu invalidu nodarbinātību, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī karjeras izaugsmi. Minētā norma aizstāv invalidu tiesības uz nodarbinātību, kas nostiprinātas arī Satversmes 106. pantā, proti, ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Būtiski piebilst, ka saskaņā ar starptautiskajiem tiesību aktiem, DL 29. panta devīto daļu invaliditāte nevar būt par pamatu atšķirīgai attieksmei, tādējādi attiecībā uz invalidu nodarbinātību attiecināms tiesiskās vienlīdzības princips, kas nosaka, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienāda, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai. **Piemēram**, ja darbā piesakās divi darbinieki, kuriem ir vienāda kvalifikācija, bet viens no pretendentiem ir invalīds, tad atteikums pieņemt darbā invalīdu, pamatojot to tikai ar personas invaliditāti, būs uzskatāms par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu (diskrimināciju).

8. PANTS. TIESĪBAS APVIENOTIES ORGANIZĀCIJĀS

(1) Darbiniekiem, kā arī darba devējiem ir tiesības brīvi, bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas saistībā ar kādu no šā likuma 7. panta otrajā daļā minētajiem apstākļiem apvienoties organizācijās un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses un izmantotu šo organizāciju sniegtās iespējas.

(2) Darbinieka piederība pie šā panta pirmajā daļā minētajām organizācijām vai darbinieka vēlme iestāties tajās nevar būt par pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.

Tiesības dibināt, iestāties, darboties un apvienoties organizācijās ir cilvēka pamattiesības, kas nostiprinātas Latvijas Republikas Satversmes 108. pantā, Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 11. pantā, 1948. gada 9. jūlija SDO konvencijā Nr. 87 "Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās", 1971. gada 23. jūnija SDO konvencijā Nr. 135 "Par strādnieku pārstāvjiem". Šādas tiesības ir darbiniekiem (fiziskām personām) un darba

²⁶ Starptautiskās Darba konferences 2007. gada sesijas B(I) ziņojums, 49. lpp. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf

devējiem (ieskaitot juridiskas personas). Pants regulē sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizsardzību, kuru darbinieki ir tiesīgi realizēt, iestājoties vai apvienojoties organizācijās.

Iestāšanās un apvienošanās organizācijas darbiniekiem un darba devējiem ļauj izmantot šo organizāciju sniegtās iespējas, proti, šīs organizācijas darbinieka vietā aizstāv viņa tiesības un pamatotās intereses saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām.

Attiecībā uz darbinieku aizsardzību visefektīvākā aizsardzība ir caur kvalificētiem un organizētiem darbinieku pārstāvjiem – arodbiedrību, kura iestājas par cienīgu dzīvi caur cienīgu darbu (sk., piemēram, Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības mājas lapu www.lsab.lv un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapu www.lbas.lv, turpmāk arī – LBAS). DL 10. panta pirmā daļa noteic, ka darbinieki šo tiesību un interešu aizstāvību var īstenot ar darbinieku pārstāvju starpniecību. Proti, iestājoties darbinieku arodbiedrībā vai arī ievēlot darbinieku pilnvarotos pārstāvjus (sīkāk par darbinieku pārstāvību skatīt 10. panta komentāru). Arodbiedrību darbības formas, organizatoriskā struktūra un to veidošanas kārtība ir noteikta un to regulē ne vien likums “Par arodbiedrībām”, bet arī pašu arodbiedrību pieņemtie statūti. Latvijā darbojas nozaru princips – proti, arodbiedrības pārstāv noteiktu nozaru darbinieku intereses, lai varētu to izdarīt efektīvāk un profesionālāk. Kopumā LBAS apvienoja 21 nozares arodbiedrību.

Darba devēju apvienošanās regulē likums “Par darba devēju organizācijām”. Lielākā darba devēju organizācija ir Latvijas Darba devēju konfederācija jeb – LDDK.

Gan darba devējus, gan arodbiedrības (divpusējais sociālais dialogs) un valsti (trīspusējais sociālais dialogs) sauc par sociālajiem partneriem, kuru darbība norisinās vairākos līmeņos: uzņēmuma (kopīguma noslēgšana); nozares (ģenerālvienošanās noslēgšana); nacionālā (Nacionālā Trīspusējā sadarbības padome); ESL (Lisabonas līguma 152. un turpmākie panti) un globālā (globālās arodbiedrības un to noslēgtās globālās vienošanās darbinieku labā par globāliem un vienotiem darba standartiem, SDO).

Nevienam darbiniekam un darba devējam nedrīkst liegt iespēju apvienoties vai iestāties kādā no arodbiedrībām, pamatojoties uz personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem (sk. Darba likuma 7. panta komentāru).

9. PANTS. AIZLIEGUMS RADĪT NELABVĒLĪGAS SEKAS

(1) Aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbvietā.

(2) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 21.09.2006. likumu, kas stājās spēkā no 25.10.2006.)

I. Panta pirmajā daļā DL redakcijā, kas ir spēkā no 2006. gada 25. oktobra, noteikti gadījumi, kuros darbinieka sodīšana vai citu nelabvēlīgu seku radīšana var tikt uzskatīta par aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, ja:

- darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības;
- darbinieks informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

Sākotnējā DL redakcijā, kas bija spēkā no 2002. gada 1. jūnija līdz 2006. gada 24. oktobrim, 9. pantā iekļautā norma paredzēja, ka darba devējam aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas, ja darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

Saskaņā ar likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" (grozījumi likumā stājās spēkā 2006. gada 25. oktobrī) anotāciju 9. panta pirmajā daļā, pamatojoties uz Padomes direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopējo sistēmu vienādaī attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 11. panta noteikumiem, *"dalībvalstis savā tiesību sistēmā ievieš pasākumus, kas vajadzīgi, lai pasargātu darbiniekus no atļaišanas vai citām negatīvām darba devēja izraisītām sekām, kas ir reakcija uz sūdzību uzņemumā vai uz kriminālprocesiem, kuri vērsti uz to, lai ievērotu vienlīdzīgas attieksmes principu"*, tika veikti grozījumi. No 2006. gada 25. oktobra, kad stājās spēkā 9. panta pirmās daļas redakcija, kura papildus aizstāv darbinieku arī pret aizliegumu sodīt vai citādi radīt viņam nelabvēlīgas sekas, ja darbinieks informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā, termina *"aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas"* legālā definīcija ir mainījies un attiecināma uz plašāku darbinieka tiesību aizsardzību, nekā to paredzēja 9. panta pirmā daļa, kura bija spēkā no 2002. gada 1. jūnija līdz 2006. gada 24. oktobrim, un direktīva 2000/78/EK.

DL 9. pants ir saistīts ar DL 29. panta astoto daļu, kas papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām nosaka darbinieka tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu, ja darba devējs pārkāpj */../ aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas* (sk. arī DL 29. panta komentāru). Latvijas Republikas tiesu praksē nav daudz spriedumu, kuros apmierināts prasības pieteikums par aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas. Kā viens no piemēriem minams 2006. gada 8. februāra LR Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr. SKC–54, kur Valsts meža dienesta ģenerāldirektors ar 2001. gada 20. aprīļa, 2002. gada 7. janvāra, 2003. gada 25. jūnija, 2004. gada 27. maija rīkojumiem darbiniekam V. piemēroja disciplinārsodus, izsakot rājienus, pazeminot amatā un atļaižot no amata. Piemērotos disciplinārsodus Valsts civildienesta pārvalde un tiesa atcēla. Neskatoties uz minēto, Valsts meža dienesta ģenerāldirektors neizmaksāja darbiniekam V. pienākošās prēmijas par 2003.–2004. gadu, nodarot zaudējumus Ls 4080 apmērā. Darbinieks V. uzskatīja, ka tādējādi Valsts meža dienests, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu, radījis nelabvēlīgas sekas, un vienlaicīgi darba devējs nodarījis arī morālo kaitējumu, radot stresu sakarā ar nepamatoti ierosinātu disciplinārlietu izmeklēšanu un uzlikto disciplinārsodu pārsūdzēšanu. LR Augstākās tiesas Senāts konstatēja, ka pēc V. atjaunošanas amatā Valsts meža dienesta ģenerāldirektors viņu sodījis nepamatoti. Tā kā šo sodu piemērošana atzīta par prettiesisku, tiesa secinājusi, ka V. bijis pamats uzskatīt, ka sodīšana saistīta ar to, ka viņš, izmantojot savas tiesības, panācis sev labvēlīgu rezultātu. Tiesa spriedumā norādījusi, ka, ņemot vērā nepamatoto disciplinārsodu piemērošanu V., ir pilnīgs pamats uzskatīt, ka arī prēmiju nemaksāšana un vadības līgumu neslēgšana ar viņu saistāma ar Valsts meža dienesta ģenerāldirektora rīkojumu pārsūdzēšanu un savu tiesību izmantošanu pieļaujamā veidā. **Sakarā ar nelabvēlīgu seku radīšanu tiesa no Valsts meža dienesta piedzinusi par labu V. atlīdzību par morālo kaitējumu Ls 4080 apmērā.**

II. 2004. gada 8. maijā stājās spēkā DL 9. panta otrā daļa, kas ieviesa tā saukto "apgrieztās pierādīšanas pienākumu". Eiropas Savienības tiesību akti, piemēram, Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK nosaka gadījumus, kad pierādīšanas pienākums ir darba

devējam. Pamatojoties uz to, ka direktīvas normas jāievieš nacionālajās tiesībās, šāds princips tika iekļauts Latvijas Republikas tiesībās – Darba likumā. Tādējādi darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības. Minētais princips ir nozīmīgs darbinieka aizskarto tiesību aizsardzības nodrošināšanai, jo darbiniekam būtu apgrūtināti iesniegt tiesai visus pierādījumus, kas apliecina, ka darbiniekam radītas nelabvēlīgas sekas.

Princips, ka atbildētājam jāpierāda, ka pārkāpums nav noticis, piemērojams tikai gadījumos, kad likumdevējs šādu kārtību noteicis. Citos gadījumos, kad pierādīšanas pienākums nav darba devējam, jāievēro Civilprocesa likuma 93. panta pirmās daļas princips, kas nosaka: katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus.

2. NODAĻA

DARBINIEKU PĀRSTĀVĪBAS VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

10. PANTS. DARBINIEKU PĀRSTĀVĪBA

(1) Darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno tieši vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību. Darbinieku pārstāvji šā likuma izpratnē ir:

1) darbinieku arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona;

2) darbinieku pilnvaroti pārstāvji, kuri ievēlēti saskaņā ar šā panta otro daļu.

(2) Darbinieku pilnvarotus pārstāvjus var ievēlēt, ja uzņēmumā nodarbināti pieci vai vairāki darbinieki. Darbinieku pilnvarotus pārstāvjus uz noteiktu pilnvaru termiņu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu ievēlē sapulcē, kurā piedalās vismaz puse no attiecīgā darba devēja uzņēmumā nodarbinātajiem darbiniekiem. Sapulces gaitu protokolē un pieņemtos lēmumus ieraksta protokolā. Darbinieku pilnvaroti pārstāvji pauž vienotu viedokli attiecībā uz darba devēju.

(3) Ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, tās kopīgām sarunām ar darba devēju pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli katras arodbiedrības biedru skaitam, bet ne mazāk kā vienu pārstāvi katra. Ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli.

(4) Ja ir viena darbinieku arodbiedrība vai vairākas šādas arodbiedrības un darbinieku pilnvaroti pārstāvji, tie kopīgām sarunām ar darba devēju pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk kā vienu pārstāvi katrs. Ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vienas darbinieku arodbiedrības vai vairāku šādu arodbiedrību pārstāvji un darbinieku pilnvaroti pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli.

(5) Aprēķinot darbinieku skaitu, kuru sasniedzot uzņēmumā var ievēlēt darbinieku pilnvarotus pārstāvjus vai izveidot darbinieku pārstāvības institūcijas, kā arī aprēķinot pārstāvēto darbinieku skaitu, ņem vērā arī tos darbiniekus, ar kuriem noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku.

I. Panta pirmā daļa piešķir darbiniekiem tiesības aizsargāt sevi no iespējamām darba devēja ļaunprātīgām vai nelikumīgām darbībām. Izšķir darbinieku vienkāršos pārstāvjus (darbinieku vēlēti pārstāvji, un kvalificētos pārstāvjus (darbinieku arodbiedrība). Praksē kā darbinieku tiesību aizstāvji sevi ir apliecinājušas vienīgi arodbiedrības. Vislabākais darbinieku pārstāvības modelis ir Zviedrijā, kur darbinieku arodbiedrība ievēl no sava vidus uzticības personas darbinieku jautājumu risināšanai.

Arodbiedrību mērķis ir pievērst uzmanību darbinieku vajadzībām, panākt viņu ienākumu nepārtrauktu pieaugumu vai vismaz to stabilitāti, darba tiesību īstenošanu un tādu sociālo garantiju nodrošināšanu, kas veicinātu personības brīvu un vispusīgu attīstību. Arodbiedrībām ir liela nozīme darbinieku tiesību aizsardzībā, jo tās apvieno nozaru un profesionālās arodbiedrības kopējo darba, ekonomisko un sociālo tiesību aizstāvību; īsteno sociālo dialogu ar valdību un darba devēju organizācijām; pārstāv darbinieku intereses valsts un pārvaldes institūcijās un tiesā; veic likumu, citu tiesību aktu projektu ekspertīzi un izstrādā priekšlikumus izmaiņām; organizē savu biedru izglītošanu; piedalās starptautiskajā arodbiedrību kustībā un veicina citas darbinieku tiesību veicinošas darbības.²⁷ Tiesības veidot arodbiedrības ir Latvijas Republikas iedzīvotājiem, kuri strādā vai mācās. Arodbiedrības var veidot pēc arodu, nozaru, teritoriālā vai citiem principiem.²⁸

II. DL 10. panta otrā daļa paredz, ka viens no darbinieku pārstāvības veidiem – pārstāvības tiesības piešķirot darbinieku pilnvarotajiem pārstāvjiem – var tikt izmantots tikai tajā gadījumā, ja konkrētajā uzņēmumā ir nodarbināti vairāk nekā pieci darbinieki un uzņēmumā nav arodbiedrības. Konkrētajā gadījumā likumdevējs, ir norādījis, ka darbinieku pilnvarotos pārstāvjus var ievēlēt, ja *uzņēmumā* nodarbināti pieci vai vairāki darbinieki, nevis norādījis, ka ievēlēt darbinieku pārstāvjus var, ja pieci vai vairāki darbinieki tiek nodarbināti pie *darba devēja* (par uzņēmuma un darba devēja nošķiršanu sk. DL 5. panta komentāru). Tas nozīmē, ka vienai sabiedrībai ar ierobežotu atbildību var piederēt vairāki veikali, no kuriem katrs būs uzskatāms par atsevišķu uzņēmumu jeb organizatorisku vienību. Līdz ar to gadījumos, kad darba devējam ir vairāki uzņēmumi, darbinieki ir tiesīgi ievēlēt pilnvarotos pārstāvjus, ja attiecīgajā organizatoriskajā vienībā darbinieku skaits ir vairāk nekā pieci, nevis kopumā pie darba devēja ir nodarbināti vairāk kā pieci darbinieki.

DL 10. pants paredz noteiktu kārtību, kādā tiek ievēlēti darbinieku pārstāvji, tomēr praksē šāds pārstāvniecības veids nav sastopams, jo tam trūkst ilgtspējas, stabilitātes un neatkarības, kāda nepieciešama darbinieku organizācijai (sk. arī EK 1998. gada 20. maija lēmumu Nr. 98/500/ EK "Par nozares dialoga komiteju izveidošanu")²⁹.

III. Var pastāvēt situācija, ka darbiniekus pārstāv vairākas darbinieku arodbiedrības. Lai atvieglotu sarunu procesu ar darba devēju, likumdevējs ir noteicis pienākumu šādā gadījumā, pirmkārt, visām arodbiedrībām pilnvarot savus pārstāvjus kopīgām sarunām ar darba devēju un, otrkārt, visiem pilnvarotajiem arodbiedrību pārstāvjiem paust vienotu viedokli sarunās ar darba devēju. Tiek norādīts, ka gadījumā, ja ir vairākas arodbiedrības, darba devējam nav pienākuma uz klausīt katras arodbiedrības viedokli, ja tās nepauž vienotu viedokli.³⁰

Ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, tām ir pienākums pilnvarot pārstāvjus sarunām ar darba devēju proporcionāli katras arodbiedrības biedru skaitam.

²⁷ <http://www.lbas.lv/about/trade-union> (skatīts 03.08.2010.)

²⁸ LR likuma "Par arodbiedrībām" 2. pants.

²⁹ EK 1998. gada 20. maija lēmums Nr. 98/500/ EK "Par nozares dialoga komiteju izveidošanu".

³⁰ Labklājības ministrija. Darba devēju rokasgrāmata. Sociālais dialogs. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/ddr_06.pdf (skatīts 03.08.2010.)

IV. Lidzīgs regulējums kā gadījumā, ja ir vairākas arodbiedrības, ir noteikts arī tiem gadījumiem, kad ir viena vai vairākas arodbiedrības, kā arī darbinieku pilnvarotie pārstāvji. Arī šajā gadījumā ir pienākums pilnvarot pārstāvjus, taču nevis proporcionāli arodbiedrības biedru skaitam, bet gan proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam.

Būtiski, ka Latvija ir 1990. gada 4. maijā ratificējusi SDO 1948. gada konvenciju Nr. 87 "Par asociāciju brīvību" un 1971. gada SDO konvenciju Nr. 135 par darbinieku pārstāvjiem. Konvencijas Nr. 135 4. pants paredz, ka gadījumā, ja vienā uzņēmumā pastāv gan arodbiedrību pārstāvji, gan vēlētie pārstāvji (proti, darbinieku pilnvarotie pārstāvji), nepieciešams nodrošināt, ka vēlētie pārstāvji nemazina arodbiedrību vai to pārstāvju stāvokli, un lai tiktu veicināta sadarbība starp vēlētajiem pārstāvjiem un arodbiedrībām visos attiecīgajos jautājumos. Tādējādi vēlreiz uzsverot arodbiedrību kā kvalificēto darbinieku pārstāvju būtisko un prioritāro nozīmi.

V. Aprēķinot darbinieku skaitu uzņēmumā, kā arī aprēķinot pārstāvēto darbinieku skaitu, ņem vērā visus darbiniekus neatkarīgi no darba līguma termiņa.

Rodas pamatots jautājums, vai darbinieku pārstāvji būtu tiesīgi darboties un īstenot tiem piešķirtās tiesības šādā gadījumā – uzņēmumā strādā 5 darbinieki, no kuriem viens ir nodarbināts uz noteiktu laiku. Darbinieki likumā noteiktajā kārtībā ievēl darbinieku pilnvarotos pārstāvjus, taču pēc nedēļas darbiniekam, kuram ir noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, beidzas darba līguma termiņš. DL neregulē šādu jautājumu, tomēr, aplūkojot šo normu kopsakarā ar darbinieku pilnvaroto pārstāvju izveides mērķi – darbinieku aizsardzību –, iespējams secināt, ka būtisks ir brīdis un apstākļi, kuros darbinieku pilnvarotie pārstāvji tiek ievēlēti. Proti, ja ievēlēšanas brīdī uzņēmumā tika nodarbināti 5 darbinieki, turklāt ievēlēšanā tika ievērota likumā noteiktā kārtība, tad darba devējs nav tiesīgs ignorēt darbinieku pilnvaroto pārstāvju likumā noteiktās tiesības.

11. PANTS. DARBINIEKU PĀRSTĀVJU TIESĪBAS UN PIENĀKUMI

(1) Darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir šādas tiesības:

- 1) pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli, kā arī par iespējamām izmaiņām;*
- 2) laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādas lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā;*
- 3) piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā;*
- 4) ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām;*
- 5) rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās;*
- 6) uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.*

(2) Konsultēšanās šā likuma izpratnē ir viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju ar mērķi panākt vienošanos. Konsultēšanās veicama atbilstošā līmenī, savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai darbinieku pārstāvji varētu saņemt pamatotas atbildes.

(3) Informēšana šā likuma izpratnē ir process, kurā darba devējs nodod informāciju darbinieku pārstāvjiem, ļaujot tiem iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt. Informācija darbinieku pārstāvjiem sniedzama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā.

(4) Darbinieku pārstāvju tiesības izmantojamas tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti.

(5) Darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem, ir pienākums neizpaust viņu rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Darba devēja pienākums ir rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Pienākums neizpaust informāciju attiecas uz darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem, arī pēc viņu darbības izbeigšanās.

(6) Darbinieku pārstāvja pienākumu veikšana nevar būt par pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.

(13.10.2005. likuma redakcijā, kas stājās spēkā no 16.11.2005.)

I. DL 11. pantā ir uzskaitītas galvenās darbinieku pārstāvju tiesības. Darba devējs un darbinieku pārstāvji (arodbiedrība) var vienoties par papildu tiesību piešķiršanu darbinieku pārstāvjiem (it īpaši koplīgumā). Papildus jānorāda, ka darba devējs (pat vienojoties ar darbinieku pārstāvjiem) nedrīkst sašaurināt darbinieku pārstāvju ar likumu garantēto tiesību apjomu (sk. arī DL 10. panta komentāru).

Darbinieku informēšana ir ne tikai tiesība ar konstitucionālu raksturu, bet arī priekšnoteikums kolektīvās aizsardzības īstenošanai un sagatavošanās darba tiesību un pienākumu pārņemšanai.³¹ Tieši ar informēšanu un konsultēšanu ir iespējams panākt darbinieku un darba devēju interešu līdzsvaru un simetriju starp uzņēmējdarbības brīvību un darbinieku aizsardzību. Informēšana un konsultēšana ir iespējama tikai ar kvalitatīvu sociālo dialogu un līdzvērtīgiem sociālajiem partneriem.

Jebkurām personas tiesībām vienmēr var pretstatīt kādas citas personas pienākumu. Līdz ar to minētā tiesību norma ne vien paredz tiesības darbinieku pārstāvjiem, bet arī noteic pienākumu darba devējam šīs tiesības realizēt. Proti, gan sniegt darbinieku pārstāvju pieprasīto informāciju, gan nekavēt darbinieku pārstāvju tiesības ieiet uzņēmuma teritorijā un rīkot darbinieku sapulces. Tomēr šī norma ir jāskatās kopsakarā ar panta ceturto daļu. Būtu ieteicams uzņēmumam un darbinieku pārstāvjiem rakstveidā vienoties par kārtību, kādā darbinieku pārstāvji ir tiesīgi izmantot DL noteiktās tiesības, kā arī par darba devēja pienākumiem šajā sakarā (konkretizējot terminus, darbinieku sapulču rīkošanas iespējamās vietas un laikus utt.). Būtiski pieminēt, ka saskaņā ar LAPK 41.³ pantu par informācijas nesniegšanu ES mēroga komercsabiedrības, ES mēroga komercsabiedrību grupas, Eiropas komercsabiedrības u. c. darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem var piemērot naudas sodu līdz piectūkstoš latiem.

II. DL 11. panta otrajā daļā ir skaidrots jēdziens "informēšana". No minētās normas izriet, ka darba devējam ir pienākums nodrošināt darbinieku pārstāvjiem visu nepieciešamo informāciju, turklāt dot arī pietiekami daudz laika šīs informācijas izpētei. Veids, kādā darba devējs var ļaut iepazīties ar jautājumu, nav konkretizēts, līdz ar to tas atkarībā no informācijas veida un apjoma var atšķirties. Iespēju iepazīties var nodrošināt, gan izsniedzot attiecīgo dokumentu kopijas, gan ļaujot iepazīties ar dokumentiem, šādas kopijas neizsniedzot. Jēdzieni "savlaicīgi", "pienācīgā veidā un apjomā" ir nenoteikti tiesību jēdzieni, kuru piepildīšana ar saturu dažādos gadījumos var būt atšķirīga. Būtiskākais nosacījums, kas izriet no šīs normas, ir darba devēja pienākums

³¹ Bercusson B. European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights, Nomos: European Trade Union Institute for Research, 2006, p. 270, ISBN 3-8329-2108-7.

prettiesiski neaizkavēt informācijas izsniegšanu un nenodot to darbinieku pārstāvjiem tad, kad tā vairs nav aktuāla, neizsniegt nepilnīgu informāciju, kas neatspoguļo patieso situāciju, kā arī neizsniegt to tādā veidā, ka darbinieks nekādi nevar šo informāciju pienācīgi aplūkot un ar to iepazīties (**piemēram**, norādot, ka informācija būs pieejama Daugavpilī, kaut gan uzņēmums darbojas Liepājā). Turklāt, ja darba devējs sniedz rakstveidā informāciju, tad tai jāsaturs pamatojums un atbildes uz darbinieku pārstāvju uzdotajiem jautājumiem pēc būtības. Jānorāda, ka DL 11. pantā nav noteikts, kā darbinieku pārstāvjiem rīkoties gadījumos, kad informācija netiek sniegta savlaicīgi, pienācīgā veidā vai apjomā. Šajā gadījumā darbinieku pārstāvji ir tiesīgi izmantot Darba likuma 94. panta pirmajā daļā paredzētās tiesības, proti, iesniegt sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai (sk. arī Darba likuma 94. panta komentāru). Gadījumā, ja jautājums netiek atrisināts Darba likuma 94. pantā noteiktajā kārtībā, darbinieku pārstāvji var savas tiesības aizstāvēt atbilstoši Darba strīdu likuma normām, izšķirot strīdu izlīgšanas komisijā, ceļot attiecīgu prasību tiesā.

Jāatzīmē, ka attiecībā uz Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībām ir jāņem vērā LR APK 41.³ pants, kas paredz darba devēja atbildību (līdz pat LVL 5000) par informācijas nesniegšanu darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem par darbinieku skaitu, komercsabiedrību struktūru u. c. jautājumiem.

Saskaņā ar Darba likuma normām darba devējam ir pienākums informēt un konsultēties ar darbinieku pārstāvjiem (arodbiedrību) šādos gadījumos:

- pirms kolektīvās atlaišanas uzsākšanas, lai darbinieku pārstāvjiem nodrošinātu iespēju iesniegt priekšlikumus (Darba likuma 106. panta otrā daļa);
- uzņēmumu pārejas gadījumā (Darba likuma 120. panta pirmā daļa);
- pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma par iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus nepilnu darba laiku (Darba likuma 134. panta sestā daļa);
- pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma par iespējām uzņēmumā nodarbināt personas uz noteiktu darba laiku (Darba likuma 44. panta septītā daļa) u. c.

III. DL 11. panta trešā daļa neparedz, kādā formā var notikt konsultēšanās – mutvārdos vai rakstveidā, līdz ar to ir pieļaujami abi veidi. Tomēr jānorāda, ka labāk konsultēšanos būtu veikt mutiski, protokolējot pārrunas, fiksējot abu pušu nostāju par attiecīgo jautājumu, izteiktos priekšlikumus, argumentus utt., lai vēlāk nerastos lieki pārpratumi un būtu iespējams pierādīt katras puses pozīciju un izteiktos viedokļus. Šādas pārrunas sauc par sociālo dialogu, kurš norisinās vairākos līmeņos (sk. DL 8. un 18. pantu) un kurš ir galvenais darbinieku tiesību īstenošanas instruments ilgtermiņā. Sociālais dialogs ir līdzeklis, lai nodrošinātu darba tirgus līdzsvarotu darbību starp sociālo drošību un elastību.

Saskaņā ar DL normām konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem vienmēr ir nepieciešama, pastāvot šādiem apstākļiem:

- darba devējs vēlas grozīt darba normas (darbinieka veiktā darba apmēru, apjomu, veidu utt.) (DL 51. panta trešā daļa);
- darba devējs pieņem darba kārtības noteikumus, ka uzņēmumā tiek nodarbināti ne mazāk kā 10 darbinieki (DL 55. panta pirmā daļa);
- darba devējs ir paredzējis uzsākt kolektīvo atlaišanu – kolektīvās atlaišanas gadījumā darbinieku pārstāvji ir ne vien jāinformē, bet arī jāveic konsultēšanās par atlaišanas norisi, atlaišanai pakļauto darbinieku skaitu un viņu sociālajām garantijām (DL 106. panta pirmā daļa);
- uzņēmuma pārejas gadījumā, ja paredzēts veikt organizatoriskus, tehnoloģiskus vai sociālus pasākumus attiecībā uz darbiniekiem (DL 120. panta trešā daļa);
- nosakot sešu dienu darba nedēļu (DL 133. panta pirmā daļa);

- nosakot maiņu darbu (DL 139. panta pirmā daļa);
- nosakot summēto darba laiku (DL 140. panta pirmā daļa);
- nosakot pārtraukuma ilgumu (DL 145. panta otrā daļa un sestā daļa, 146. panta otrā daļa);
- sastādot ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma grafiku (DL 150. panta pirmā daļa).

Jānorāda, ka papildus darba devēja pienākumam informēt un konsultēties ar darbinieku pārstāvjiem darba devējam attiecīgos gadījumos ir pienākums arī saņemt darbinieku pārstāvju piekrišanu, lai veiktu kaut kādas darbības. Proti, saskaņā ar Darba likuma 110. panta pirmo daļu darba devējam ir pienākums Darba likumā noteiktajos gadījumos saņemt arodbiedrības piekrišanu, uzsākot darbu darbiniekam – arodbiedrības biedram. Tādējādi var secināt, ka Darba likumā ir izšķirami četri konsultēšanās līmeņi: 1) sagatavošanās konsultēšanās procesam; 2) konsultēšanās; 3) konsultēšanās, lai panāktu vienošanos (DL 106. un 121. pants); 4) arodbiedrības piekrišanas pieprasīšana (DL 110. pants).

V. DL 11. panta piektā daļa aizsargā darba devēju, paredzot, ka darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem, ir pienākums neizpaust viņu rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Saskaņā ar Komerclikuma 19. panta pirmo daļu komercnoslēpuma statusu komersants var piešķirt tādām saimnieciska, tehniska vai zinātniska rakstura lietām un rakstveidā vai citādā veidā fiksētām vai nefiksētām ziņām, kuras atbilst visām šādām pazīmēm:

- 1) tās ietilpst komersanta uzņēmumā vai ir tieši ar to saistītas;
- 2) tās nav vispārpieejamas trešajām personām;
- 3) tām ir vai var būt mantiska vai nemantiska vērtība;
- 4) to nonākšana citu personu rīcībā var radīt zaudējumus komersantam;
- 5) attiecībā uz tām komersants ir veicis konkrētai situācijai atbilstošus saprātīgus komercnoslēpuma saglabāšanas pasākumus.

Jānorāda, ka darba devēja pienākums ir rakstveidā informēt, kas ir uzskatāms par komercnoslēpumu un tādējādi nav izpaužams trešajām personām. Tikai šādā gadījumā darba devējam būs tiesības uz komercnoslēpuma aizsardzību, ko tam piešķir Komerclikuma 19. panta trešā daļa. Proti, tiesības prasīt komercnoslēpuma aizsardzību, kā arī to zaudējumu atlīdzību, kuri radušies komercnoslēpuma prettiesīgas izpaušanas vai izmantošanas rezultātā. Literatūrā³² ir minēts viedoklis, ka firmas informāciju pēc svarīguma var iedalīt četros līmeņos: 1) vitāli svarīga – neaizstājama informācija, kas nepieciešama firmas funkcionēšanai. Šīs informācijas noplūde apdraud pašu firmas (komercsabiedrības) eksistenci; 2) svarīga – informācija, kuras noplūdes seku likvidēšanas process ir ļoti sarežģīts vai saistīts ar lieliem izdevumiem; 3) derīga – informācija, kuras noplūde rada firmai materiālus zaudējumus, taču firma var efektīvi funkcionēt arī šīs informācijas noplūdes gadījumā; 4) nebūtiska – informācija, kuras noplūde firmai nerada materiālus zaudējumus un neietekmē tās funkcionēšanu.^{33[1]} Par komercnoslēpumu uzskatāma tikai pirmajos trijos līmeņos norādītā informācija^{34[2]} (vitāli svarīga, svarīga un derīga). Nebūtiska informācija vai publiski pieejama informācija nevar tikt minēta kā komercnoslēpums.

³² Zemļanovs V. Komerccnoslēpums un uzņēmējdarbības drošība. Rīga: Jumava, 2005, 49.–50. lpp. ISBN 9984-05-968-5.

³³ Turpat.

³⁴ Turpat, 50. lpp.

DL 11. pantā bez darbinieku pārstāvja ir minēts arī “eksperts”, tomēr skaidrojums šim terminam netiek dots. “Eksperts” ir lietpratējs, speciālists, ko pieaicina strīdīgu vai sarežģītu gadījumu izpētišanā, lai viņš dotu kompetentu spriedumu.³⁵ Tiesu ekspertu likumā dota definīcija terminam “*tiesu eksperts*”. Saskaņā ar minētā likuma 1. panta 2. punktu tiesu eksperts ir persona, kurai ir speciālas zināšanas un pieredze kādā zinātnes, tehnikas, mākslas vai amatniecības nozarē. Līdz ar to ir secināms, ka eksperts DL 11. panta izpratnē ir persona, kurai ir pieredze un zināšanas darba tiesību un darba aizsardzības jautājumos.

VI. DL 11. panta sestā daļa paredz, ka darbinieku pārstāvja pienākumu veikšana darbiniekam nevar radīt nekādas nelabvēlīgas sekas, tostarp atteikumu noslēgt darba līgumu un darba līguma uzteikumu.

3. NODAĻA

STARPTAUTISKĀS DARBA TIESĪBAS

12. PANTS. STARPTAUTISKIE LĪGUMI

Ja starptautiskajā līgumā, ko apstiprinājusi Saeima, ir paredzēti citādi noteikumi nekā šajā likumā, piemērojami starptautiskā līguma noteikumi.

Saskaņā ar likuma “Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem” 1. pantu starptautiskie līgumi ir vienošanās – neatkarīgi no tā, kā nosauktas šīs vienošanās, ko Latvijas Republika rakstveidā atbilstoši starptautisko publisko tiesību normām noslēgusi ar ārvalstīm vai citiem starptautisko tiesību subjektiem. Jānorāda, ka atbilstoši minētā likuma 2. pantam Latvijas Republikas starptautiskie līgumi var tikt noslēgti kā starpvalstu līgumi, ko slēdz Saeima, starpvaldību līgumi, ko slēdz Ministru kabinets un starpresoru līgumu veidā, ko slēdz valsts pārvaldes struktūras, kas nav ne Saeima, ne Ministru kabinets. (Sīkāk sk. Bērziņa-Andersonsone I., Paparinskis M., Repšs A. Analītisks darbs par starptautiskajām līgumtiesībām un šo tiesību mijiedarbību ar Eiropas Savienības un tās dalībvalstu tiesībām, 22. lpp.).³⁶

Šajā pantā tiek norādīts tikai uz tiem starptautiskajiem līgumiem, kurus ir apstiprinājusi Saeima. Komentējot DL 1. pantu, jau tika norādīts uz normatīvo aktu hierarhiju, kas tiek veidota pēc normu juridiskā spēka. Gan saskaņā ar komentējamo pantu, gan arī saskaņā ar likuma “Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem” 13. pantu tiek paredzēts, ka, ja starptautiskajā līgumā, kuru Saeima ir apstiprinājusi, paredzēti citādi noteikumi nekā Latvijas Republikas likumdošanas aktos, tiek piemēroti starptautiskā līguma noteikumi. **Piemēram**, ja Latvijas Republikas noslēgtajos tiesiskās palīdzības līgumos (piemēram, ar Ukrainu, Baltkrievijas Republiku, Krievijas

³⁵ Latviešu valodas vārdnīca. Rīga: Avots, 2006.

³⁶ Bērziņa-Andersonsone I., Paparinskis M., Repšs A. Analītisks darbs par starptautiskajām līgumtiesībām un šo tiesību mijiedarbību ar Eiropas Savienības un tās dalībvalstu tiesībām. 22. lpp. <http://www.tm.gov.lv/lv/documents/petijumi/Work.Final-Supplemented.2009-11-23.lv.ievaba.pdf>

Federāciju u. c. valstīm) ir citādi noteikumi nekā Latvijā spēkā esošā normatīvajā aktā, kas regulē līguma normas.

Tomēr jāņem vērā, ka normatīvo aktu hierarhijā starptautisko līgumu normas nestāv pāri konstitūcijai (Neimanis J. Ievads tiesībās, 74. lpp.). Proti, ja kādā Latvijai saistošā starptautiskajā līgumā būs paredzēti noteikumi, kas ir pretēji Latvijas Republikas Satversmei (piemēram, Satversmes 107. pantam, kas paredz, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu), tad šā starptautiskā līguma noteikumi nebūs piemērojami, bet gan būs piemērojamas Satversmes normas.

13. PANTS. DARBA LĪGUMAM UN DARBA TIESISKAJĀM ATTIECĪBĀM PIEMĒROJAMĀS LIKUMS

(1) Darbinieks un darba devējs var vienoties par darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamo likumu. Šāda izvēle nevar darbiniekam atņemt vai ierobežot aizsardzību, kas noteikta ar tās valsts likuma pavēlošajām vai aizliedzošajām normām, kuras likums būtu piemērojams atbilstoši šā panta otrajai, trešajai, ceturtajai vai piektajai daļai.

(2) Ja darbinieks un darba devējs nav izvēlējušies piemērojamo likumu, darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojams Latvijas likums, ciktāl šā panta trešajā un ceturtajā daļā nav noteikts citādi.

(3) Ja darbinieks un darba devējs nav izvēlējušies piemērojamo likumu un darbinieks atbilstoši darba līgumam parasti veic savu darbu citā valstī, darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojams šīs citas valsts likums.

(4) Ja darbinieks un darba devējs nav izvēlējušies piemērojamo likumu un darbinieks atbilstoši darba līgumam savu darbu neveic vienā un tajā pašā valstī, darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojams tā uzņēmuma atrašanās vietas valsts likums, kurā darbinieks tika pieņemts darbā.

(5) Šā panta trešās un ceturtās daļas noteikumi nav piemērojami, ja no lietas apstākļiem izriet, ka darba līgums vai darba tiesiskās attiecības ir ciešāk saistītas ar citu valsti. Šādā gadījumā piemērojams šīs citas valsts likums.

(6) Likums šā panta izpratnē ir jebkura tiesību norma.

I. DL 13. pantā tiek regulēti starptautisko privāttiesību jautājumi, proti, jautājumi par piemērojamām tiesībām gadījumā, ja darba tiesiskās attiecības ir saistītas ar vairāk nekā vienu valsti. Lai gan pants runā par piemērojamo likumu, jēdziens "likums" saskaņā ar panta sesto daļu ir tulkojams paplašināti, ar to saprotot visu konkrētajā valstī spēkā esošo ārējo normatīvo aktu kopumu (sk. arī DL 1. panta komentāru). **Piemēram**, Latvijā par piemērojamo likumu būs uzskatāmi gan likumi, gan MK noteikumi, gan pašvaldību saistošie noteikumi. Jānorāda, ka arī CL ievads regulē piemērojamā likuma jautājumus, taču šis DL pants ir uzskatāms par speciālo tiesību normu attiecībā pret CL ievadu. Likuma "Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un Ministru kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību" 8. pantā noteikts: "ja konstatēta pretruna starp normatīvajos aktos ietvertajām vispārējām un speciālajām tiesību normām, vispārējā tiesību norma ir spēkā tiktāl, ciktāl to neierobežo speciālā tiesību norma." Līdz ar to piemērojamais likums darba tiesiskajām attiecībām būs nosakāms saskaņā ar CL ievada daļu, ciktāl to neierobežos DL šā panta normas.

Jāievēro, ka CL 24. pantā noteikts, ka ārvalstu likums nav piemērojams Latvijā, ja tas runā pretim Latvijas sabiedriskajai iekārtai vai labiem tikumiem, vai Latvijas likuma pavēlošām vai aizliedzošām normām.

Būtiski atzīmēt, ka 2009. gada 17. decembrī stājās spēkā Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām³⁷ (turpmāk – **Romas I regula**) (Romas I regula piemērojama no 2009. gada 17. decembra, ievērojot Romas I regulas 29. pantā minēto izņēmumu). Jānorāda, ka Romas I regulā ietvertais regulējums attiecībā uz darba tiesībām piemērojamo likumu būtiski neatšķiras no komentējamā DL panta. Tomēr gadījumā, ja tiek konstatēta pretruna starp DL un Romas I regulā ietvērto regulējumu, jāpiemēro Romas I regulas, nevis DL normas (par normatīvo aktu hierarhiju sk. DL 1. panta komentāru).

Pants neierobežo darba devēju un darbinieku vienoties par citas valsts tiesību piemērošanu arī tajos gadījumos, kad darbs tiek veikts Latvijā un darbinieks nav ārvalstnieks. Tomēr šādos gadījumos, lai aizsargātu darbinieku, tiek noteikts aizliegums ierobežot darbinieka tiesības, kuras tam tiek garantētas ar DL vai likuma, kas tiek piemērots saskaņā ar šā panta trešo, ceturto un piekto daļu, pavēlošajām vai aizliedzošajām normām. Proti, tādām normām, kuras ir uzskatāmas par obligāti saistošām un no kurām puses, pat savstarpēji vienojoties, nav tiesīgas atkāpties.

Piemēram, ja Latvijā reģistrēts uzņēmums veic komercdarbību Armēnijā un puses vienojas darba tiesiskajām attiecībām piemērot Latvijas likumus, šī vienošanās nevar ietekmēt Armēnijā esošo obligāto rakstura normu piemērošanu atbilstoši DL 13. panta pirmajai daļai. Piemēram, par šādām normām varētu tikt uzskatītas darba aizsardzības normas celtniecības darbu veikšanas gadījumā. Tomēr tas, vai konkrētas normas būs atzīstamas par obligāto rakstura piemērojamām normām, būs jāvērtē tiesai, izskatot konkrēto lietu.

Ja darbs tiek veikts Latvijas teritorijā, tad darba devējs un darbinieks lielākoties izvēlas Latvijas tiesības kā darba attiecības regulējošās normas. Taču var būt gadījumi, kad darba devējs un darbinieks vienojas par citas valsts tiesībām. Lielākoties darba devējs un darbinieks šādi rīkojas gadījumos, kad darbs tiek veikts ārpus Latvijas, un gadījumos, kad ārvalstnieks veic darbu Latvijā. Šādi gadījumi var būt vērojami arī vien vairāk, ņemot vērā to, ka pieaug personu mobilitāte, iespējas veikt darbu ārvalstīs un ārvalstnieku iespējas veikt darbu Latvijā.

II. Tiek noteikts pamatprincips, ka tajos gadījumos, kad puses nav vienojušās darba līgumā par piemērojamo likumu, tiek piemērots Latvijas likums, proti, Latvijai saistošie starptautiskie līgumi, Darba likums, Darba aizsardzības likums un uz šo likumu pamata izdotie Ministru kabineta noteikumi. Tomēr no šā pamatprincipa tiek izdalīti šādi izņēmumi:

- 1) ja darbs parasti tiek veikts citā valstī, tad piemērojams ir šīs citas valsts likums;
- 2) ja darbinieks neveic darbu konkrētā valstī, tad piemērojams ir tās valsts likums, kur atrodas uzņēmums, kas nodarbina darbinieku.

III. DL 13. panta ceturrtās daļas norma nedefinē, kā saprotams jēdziens “*uzņēmuma atrašanās vieta*”. Minētais noteikums ir identisks Romas I regulas 8. panta trešajā daļā lietotajam terminam “*uzņēmuma atrašanās vieta*” (*place of business*). Ievērojot to, ka DL 13. panta ceturrtajā daļā noteiktajam kritērijam “*uzņēmuma atrašanās vieta*” ir jāatbilst Romas I regulas 8. panta trešās daļas noteikumiem, uzņēmuma atrašanās vieta ir vieta, kurā tiek veikta uzņēmējdarbība, ar kuru saistībā darbinieks tiek nodarbināts. **Piemēram**, ja Latvijā reģistrēts uzņēmums veic komercdarbību Lietuvā un darbinieks tiek nodarbināts šīs komercdarbības ietvaros, tad, ja nav iespējams noteikt valsti, kurā darbinieks pastāvīgi veic darbu, jāpiemēro Lietuvas valsts likumi. Proti, būs

³⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām.

konstatējams, ka uzņēmuma atrašanās vieta jeb vieta, kur uzņēmums veic savu komercdarbību, ir Lietuva, neskatoties uz to, ka uzņēmums ir reģistrēts Latvijā.

Darbiniekam, parakstot līgumu, vajadzētu rūpīgi iepazīties ar darba līguma punktiem, pievēršot uzmanību arī darba līgumā paredzētajām darba attiecībām piemērojamām tiesībām. Gadījumos, kad darba līgumā netiek ietverts piemērojamais likums, uz to vajadzētu norādīt darba devējam un līgumu attiecīgi papildināt ar konkrētu piemērojamo likumu, pretējā gadījumā darba attiecībām var tikt piemērotas tādas tiesības, ko darbinieks nepazīna, un rezultātā ir iespējami dažādi pārpratumi.

IV. Attiecībā uz piemērojamo likumu panta piektā daļa paredz izņēmumu no jau iepriekš norādītajiem izņēmumiem. Proti, ja darbinieks darbu veic vienā vai vairākās valstīs, taču no faktiskajiem apstākļiem ir konstatējams, ka darba tiesiskās attiecības acīmredzami ir ciešāk saistītas ar citu valsti, tad būs piemērojams šis citas valsts likums.

Lai noteiktu šo valsti, *inter alia*, būtu jāņem vērā tas, vai attiecīgais līgums ir ļoti cieši saistīts ar citu līgumu vai citiem līgumiem (Romās I regulas preambulas 21. punkts). Minēto noteikumu Eiropas Savienības tiesa pirmo reizi ir interpretējusi 2009. gada 6. oktobra sprieduma lietās C–133/08³⁸ ietvaros. Vispārēja rakstura pieņēmums, kas var tikt izmantots šā principa interpretācijai, ir tāds pieņēmums, kas par piesaistes kritēriju atzīst tās līguma puses galveno komercdarbības vietu, kura veic raksturīgo izpildījumu (spriedums lietā C–133/08, 27. punkts). Tomēr jāvērtē lietas faktiskie apstākļi katrā konkrētajā gadījumā. Piemēram, ir jāņem vērā līgumisko attiecību mērķis un līdz ar to visi puses pienākumi, kas veido raksturīgo izpildījumu (spriedums lietā C–133/08, 34. punkts).

Piemēram, Latvijā reģistrēta sabiedrība ar ierobežotu atbildību nodarbina Lietuvas pilsoņus, kuri savu darbu galvenokārt veic Lietuvā, bet reizēm ierodas arī galvenajā birojā Latvijā. Ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par piemērojamo likumu, saskaņā ar Darba likumu šīm personām ir tiesības darba attiecībās ar darba devēju piemērot Lietuvas likumu, jo būs konstatējams, ka darba tiesiskās attiecības ir ciešāk saistītas ar Lietuvu, nevis Latviju. Īpaši minētais attiecināms uz gadījumiem, ja Lietuvas likums nosaka labvēlīgāku regulējumu pret darbinieku nekā Latvijas Darba likums.

14. PANTS. DARBINIEKA NOSŪTĪŠANA

(1) Darbinieka nosūtīšana šā likuma izpratnē ir tie gadījumi, kad saistībā ar starptautisko pakalpojumu sniegšanu:

- 1) darba devējs, pamatojoties uz līgumu, ko viņš noslēdzis ar personu, kuras labā tiks veikts darbs, nosūta darbinieku uz citu valsti;**
- 2) darba devējs nosūta darbinieku uz citā valstī esošu filiāli vai koncernā ietilpstošu uzņēmumu;**
- 3) darbā iekārtošanas institūcija kā darba devējs nosūta darbinieku personai, kuras labā tiks veikts darbs, ja tās uzņēmums atrodas citā valstī vai arī tā veic savu darbību citā valstī.**

(2) Nosūtītais darbinieks šā panta izpratnē ir darbinieks, kas noteiktu laiku veic darbu citā valstī, nevis valstī, kurā viņš parasti veic darbu.

³⁸ Eiropas Savienības tiesas 2009. gada 6. oktobra spriedums lietā C–133/08.

(3) Ja darbinieks nosūtīts veikt darbu Latvijā, tad neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma šim nosūtītajam darbiniekam nodrošināmi darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi, kas paredzēti Latvijas normatīvajos aktos, kā arī darba koplīgumos, kuri atzīti par vispārsaistošiem un regulē:

- 1) maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku;*
- 2) minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu;*
- 3) minimālo darba algas likmi, kā arī piemaksas par virsstundu darbu;*
- 4) noteikumus par nodrošināšanu ar darbaspēku, jo īpaši ar darbā iekārtošanas institūciju starpniecību;*
- 5) drošību, veselības aizsardzību un higiēnu darbā;*
- 6) aizsardzības pasākumus personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā, kā arī šo personu darba un nodarbinātības noteikumus;*
- 7) vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī cita veida diskriminācijas aizliegumu.*

(4) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums pirms darbinieka nosūtīšanas rakstveidā informēt Valsts darba inspekciju par šo nosūtīto darbinieku, norādot:

- 1) darbinieka vārdu un uzvārdu;*
- 2) darba uzsākšanas laiku;*
- 3) paredzamo nodarbināšanas ilgumu;*
- 4) darba veikšanas vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, norāda, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);*
- 5) darba devēja pārstāvi Latvijā, kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs un tiesā;*
- 6) personu, kuras labā tiks veikts darbs (pakalpojuma saņēmēju);*
- 7) apliecinājumu par to, ka nosūtītais darbinieks, kas ir trešo valstu pilsonis, likumīgi strādā pie darba devēja Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā.*

(5) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā, neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma ir pienākums šim nosūtītajam darbiniekam nodrošināt nodarbinātības noteikumu izpildi un darba apstākļus saskaņā ar šā panta trešo daļu atbilstoši attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, kuri regulē darbinieku nosūtīšanu.

(6) Šā panta noteikumi neattiecas uz tirdzniecības flotes uzņēmumu kuģu apkalpēm.

(04.03.2010. likuma redakcijā, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Komentējamā pantā ir transponēti Eiropas Padomes 1996. gada 16. decembra direktīvas Nr. 96/71/EK noteikumi. Jāatzīmē, ka direktīvai Nr. 96/71/EK par darbinieku nosūtīšanu ir nepieciešami nopietni uzlabojumi.³⁹ DL 14. panta pirmā daļa skaidro, kas ir uzskatāms par darbinieku nosūtīšanu (angļu val. – *posting*). Darbinieka nosūtīšana atbilstoši komentējamam pantam ir gadījumos, kad darba devējs nosūta darbinieku veikt darbu saistībā ar starptautisko pakalpojumu sniegšanu:

³⁹ Sk. sīkāk Eiropas Arodbiedrību konfederācijas ierosinātos labojumus direktīvai. http://www.etuc.org/IMG/pdf_08-EN-Resolution-on-Posting.pdf

1) uz citu valsti tādā uzņēmumā, ar kuru darba devējam ir noslēgta vienošanās par attiecīgā darba veikšanu;

2) uz citā valstī esošu filiāli vai koncernā ietilpstošu uzņēmumu.

Darbinieku nosūtīšana jāskatās kopsakarā ar panta otro daļu, kas paredz, ka darbinieks tiek nosūtīts uz noteiktu laiku. Līdz ar to ir secināms, ka darbinieku nosūtīšana pēc savas būtības atbilst komandējumam, nevis darba braucienam. Tomēr atšķirībā no komandējuma, kura ietvaros darbinieks var tikt nosūtīts veikt darbu arī uz citu pilsētu tās pašas valsts ietvaros, darbinieku nosūtīšanas gadījumā nosūtīšana vienmēr tiks veikta uz citu valsti.

Tātad divi būtiskākie nosacījumi attiecībā uz darbinieku nosūtīšanu, lai uz to attiektos šā panta regulējums, ir, ka, pirmkārt, šādai nosūtīšanai ir obligāti jānotiek pārrobežu pakalpojumu sniegšanas kontekstā, un, otrkārt, visu darba laiku ir jāpastāv darba attiecībām starp uzņēmumu, kura darbinieku noriko darbā, un šo darbinieku.⁴⁰

Ņemot vērā to, ka darbinieku nosūtīšana pēc būtības ir komandējums uz ārvalstīm, būtiski atzīmēt, ka uz šādu darbinieku nosūtīšanu ir attiecināmi arī Ministru kabineta 2002. gada 28. maija noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā atbildzināmi ar komandējumiem un darbinieku darba braucieniem saistītie izdevumi".

Varētu rasties pamatots jautājums, vai darbinieku nosūtīšana ir tas pats, kas Darba likuma 53. pantā minētais komandējums vai darba brauciens, līdz ar to ir nepieciešams noskaidrot visu šo jēdzienu saturu. Darba brauciens ir darbinieka darbs vai dienests, ja tas saskaņā ar noslēgto darba līgumu ir saistīts ar izbraukumiem un pārvietošanos vai ja darbs norisinās ceļā Latvijas Republikā vai ārvalstīs.⁴¹ Savukārt komandējums ir darbinieka brauciens uz noteiktu laiku uz citu apdzīvotu vietu Latvijas Republikā vai, ja darbinieka pastāvīgā darba vieta ir ārvalstī, – ārvalstī, vai uz ārvalstīm, kā arī no ārvalstīm uz Latvijas Republiku (ja darbinieka pastāvīgā darba vieta ir ārvalstīs), lai pildītu darba (dienesta) uzdevumus vai lai papildinātu zināšanas un paaugstinātu kvalifikāciju (mācību komandējums).⁴²

Darba brauciens no komandējuma atšķiras ar to, ka komandējums ir darba brauciens uz noteiktu laiku, savukārt darba brauciens ir regulāri saistīts ar izbraukumiem un pārvietošanos vai arī darbs notiek ceļā. **Piemēram**, ja darbinieks ikdienā strādā birojā, bet uz nedēļu tiek nosūtīts uz citu pilsētu veikt tur darba pienākumus, tas būs uzskatāms par darba komandējumu. Savukārt, ja darbinieka darbs ir saistīts ar preču pārvadāšanu no vienas pilsētas uz otru, tad šādi braucieni būs uzskatāmi par darba braucieniem, nevis darba komandējumiem.

Attiecībā uz termina "starptautisko pakalpojumu sniegšana" izpratni Labklājības ministrija ir norādījusi, ka tā ir tāda pakalpojumu sniegšana, kas ietver pārrobežu elementu, proti, pakalpojumi tiek sniegti citā valstī, nevis valstī, kurā tie parasti tiek sniegti. Tādējādi darbinieku nosūtīšana būtībā ir komandējums, kas ietver starptautisko elementu – pakalpojumi tiek sniegti citā valstī, kurā tie parasti netiek sniegti, un darbs tiek veikts personas, ar kuru darba devējs ir noslēdzis līgumu par konkrēta darba veikšanu, labā.⁴³

2. Jānorāda, ka arī darbā iekārtošanas institūcijas kā darba devējs ir tiesīgas nosūtīt darbiniekus uz citu valsti, izpildoties pantā norādītajiem nosacījumiem. Proti, ja uzņēmums, kurā darbā

⁴⁰ Eiropas Parlaments. http://www.europarl.europa.eu/compar/1mco/services_directive/background6_cm9_lv.pdf

⁴¹ 2002. gada 28. maija MK noteikumu Nr. 219 "Kārtība, kādā atbildzināmi ar komandējumiem un darbinieku darba braucieniem saistītie izdevumi" 3. punkts.

⁴² 2002. gada 28. maija MK noteikumu Nr. 219 "Kārtība, kādā atbildzināmi ar komandējumiem un darbinieku darba braucieniem saistītie izdevumi" 2. punkts.

⁴³ Latvijas Vēstnesis. <http://www.lv.lv/?menu=jautajums&type=atverums&id=51>

iekārtošanas institūcija iekārto darbinieku, atrodas citā valstī, vai arī ja darbā iekārtošanas institūcija savu darbību veic citā valstī. Saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 17. panta pirmo daļu darbiekārtošanas pakalpojumi ir starpniecības pakalpojumi darbiekārtošanā un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumi, kuru ietvaros darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzējs kā darba devējs nosūta darbinieku uz noteiktu laiku personai, kuras labā un vadībā tiks veikts darbs. Darbā iekārtošanas institūcijas var sniegt darbiekārtošanas pakalpojumus, ja tās ir saņēmušas attiecīgu licenci Ministru kabineta 2007. gada 3. jūlija noteikumu Nr. 458 "Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju – licencēšanas un uzraudzības kārtība" noteiktajā kārtībā.

II. Komentējamā panta otrā daļa ietver nosūtītā darbinieka definīciju, paredzot, ka šāds darbinieks noteiktu laiku veic darbu citā valstī, nevis valstī, kurā parasti darbinieks veic darbu.

1. Jānorāda, ka direktīva Nr. 96/71/EK pati par sevi nesatur "darbinieka" definīciju ES tiesību izpratnē.

Direktīvas 2. panta 2. punktā ir īpaši atrunāts, ka ES dalībvalsts, uz kuru darbinieks tiek nosūtīts, nosaka, ko uzskatīt par darbiniekiem. Šis noteikums ir paredzēts, lai nodrošinātu, ka vienādām personu grupām tiek piemēroti vienādi aizsardzības noteikumi, tādējādi novēršot negodīgu konkurenci.⁴⁴ Līdz ar to, lai noskaidrotu, vai persona ir uzskatāma par darbinieku šā panta un direktīvas Nr. 96/71/EK izpratnē, katrā konkrētajā gadījumā būs jāvadās no tās valsts normatīvajiem aktiem, uz kuru darbinieks ir nosūtīts.

Kā norāda Eiropas Parlaments, šis jautājums ir jo īpaši svarīgs, lai nošķirtu pašnodarbinātas personas no darbiniekiem. Minētā iemesla dēļ tieši uzņemošās Eiropas Savienības dalībvalsts normatīvie akti nosaka kritērijus, pēc kuriem darbinieks ir uzskatāms par kāda uzņēmuma darbinieku vai par pašnodarbinātu personu.⁴⁵

Līdz ar to tajos gadījumos, kad persona tiks nosūtīta veikt darbu uz Latviju, tas, vai konkrētā persona ir uzskatāma par darbinieku vai pašnodarbinātu personu, tiks noteikts, vadoties pēc Latvijas normatīvajiem aktiem. Savukārt, ja no Latvijas persona tiks nosūtīta veikt darbu uz Spāniju, tad tas, vai persona būs uzskatāma par darbinieku, būs nosakāms saskaņā ar Spānijas normatīvajiem aktiem.

3. DL 14. panta trešajā daļā tiek norādīts, ka darbinieks tiek nosūtīts uz "noteiktu laiku", tomēr netiek precizēts nedz minimālais, nedz maksimālais šādas nosūtīšanas termiņš. Kā norāda Eiropas Parlaments, nosūtīšanas ilgumam nav noteiktu laika ierobežojumu.⁴⁶

Tomēr saskaņā ar ESL 57. pantu (bijušais Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 50. pants) pakalpojumu sniegšanai citā valstī var būt tikai pagaidu raksturs. Eiropas Savienības tiesa vairākos spriedumos ir skaidrojusi, kā ir jāsaprot pagaidu pakalpojumu sniegšana. Proti, Eiropas Savienības tiesa ir norādījusi, ka pagaidu raksturs ir jānosaka, ne tikai vadoties pēc pakalpojumu sniegšanas ilguma, bet arī saskaņā ar pakalpojumu sniegšanas regularitāti, periodisko raksturu vai secību (EST lieta C-215/01, "*Schnitzer*", [2003], ECR I-14847, 28. punkts, EST lieta C-55/94 *Gebhard*, [1995], ECR I-4165, 27. punkts, EST lieta C-131/01 *Commission v. Italy*, [2003], ECR I-1659, 22. punkts). Līdz ar to šāds pagaidu pakalpojumu ilgums var būt pat vairāku gadu garumā, piemēram, ja pakalpojumi tiek nodrošināti saistībā ar nozīmīgas celtnes būvniecību (EST lieta C-215/01, "*Schnitzer*", [2003], ECR I-14847, 30. punkts).

⁴⁴ Eiropas Parlaments http://www.europarl.europa.eu/comparl/imco/services_directive/background6_cm9_lv.pdf

⁴⁵ Turpat.

⁴⁶ Turpat.

Tomēr nosūtišanas ilgums ir skatāms arī no nodokļu un sociālā nodrošinājuma aspekta. Proti, 2010. gada 1. maijā stājās spēkā jaunā un uzlabotā regula Nr. 883/2004 un regula Nr. 987/2009, kas nosaka regulas Nr. 883/2004 piemērošanas kārtību. Regulas aizstāj Padomes Regulu (EEK) Nr. 1408/71 par sociālā nodrošinājuma shēmu piemērošanu darba ņēmējiem, pašnodarbinātajiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri pārvietojas dalībvalstu teritorijā, un Padomes Regulu (EEK) Nr. 574/72, ar kuru nosaka īstenošanas kārtību Regulai Nr. 1408/71 par sociālā nodrošinājuma sistēmu piemērošanu darbiniekiem un viņu ģimenēm, kas pārvietojas dalībvalstīs.

Saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa regulas Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmas koordinēšanu 12. pantu gadījumos, kad darbinieks ir nosūtīts uz citu valsti veikt darbu un paredzamais darba ilgums nepārsniedz 24 mēnešus, kā arī darbinieks nav nosūtīts aizstāt citu personu, sociālās apdrošināšanas iemaksas par darbinieku ir veicamas tajā valstī, no kuras darbinieks tiek nosūtīts. Proti, ja darbinieks tiek no Latvijas nosūtīts uz Spāniju veikt darbu, tad sociālās apdrošināšanas iemaksas par šo darbinieku būs maksājamas Latvijā.

III. Panta trešā daļa regulē gadījumus, kad darbinieks no citas valsts tiek nosūtīts veikt darbu uz Latviju. Šādos gadījumos nav būtiski, vai darba devējs un darbinieks ir vienojušies par citu darba tiesiskajām attiecībām piemērojamo likumu, jo attiecībā uz tādiem jautājumiem kā maksimālais darba laiks un minimālais atpūtas laiks, minimālais ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, minimālā darba algas likme, piemaksas par virsstundu darbu, noteikumi par nodrošināšanu ar darbaspēku, drošība, veselības aizsardzība un higiēna darbā, aizsardzības pasākumi konkrētām personu grupām, vienlīdzīga attieksme, kā arī diskriminācijas aizliegums būs piemērojami tie noteikumi, kas ir paredzēti ne vien Latvijā spēkā esošajos normatīvajos aktos, bet arī darba kopīgumā, ja tāds ir.

1. Jānorāda, ka šī norma Darba likumā ir pārņemta, ieviešot direktīvas Nr. 96/71/EK 3. panta 1. punktu. Papildus šiem noteikumiem direktīvas 3. panta 10. punkts paredz dalībvalstu tiesības, pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi un ievērojot Līgumu par Eiropas Savienības darbību, paredzēt arī citus noteikumus, kuri ir jāņem vērā tiem darba devējiem, kas uz citu valsti nosūta darbiniekus, ja vien šie noteikumi ir tādi, kas skar sabiedriskās kārtības jautājumus vai ir noteikti darba kopīgumā.

Attiecībā uz šo tiesību normu Eiropas Savienības tiesa ir taisījusi vairākus būtiskus spriedumus. Sākotnēji jānorāda, ka no Līguma par Eiropas Savienības darbību izriet četras pamatbrīvības, kas pastāv Eiropas Savienības iekšējā tirgus ietvaros – preču aprites brīvība, personu kustības brīvība, nodibinājumu un pakalpojumu sniegšanas brīvība, kā arī kapitāla brīvība (*Craig P., De Búrca G. EU Law: Text, Cases and Materials, 4th Ed. Oxford University Press, 2008, p. 605.⁴⁷*). Līgumā par Eiropas Savienības darbību, kā arī Eiropas Savienības tiesu praksē ir noteikts, ka atsevišķos gadījumos šīs četras pamatbrīvības var tikt ierobežotas.

Konkrētajā gadījumā ar direktīvu Nr. 97/71/EK ir ierobežota pakalpojumu sniegšanas brīvība, taču šāds ierobežojums tiek attaisnots ar darba ņēmēju tiesību aizsardzību (2002. gada 24. janvāra spriedums lietā C–164/99 *Portugaia Construções*, [2002]2, ECR I–787. lpp., 20. punkts⁴⁸). Arī Eiropas Savienības dalībvalstis, izdodot normatīvos aktus, saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 52. pantu (bijušais Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 46. pants) var noteikt ierobežojumus šīm pamatbrīvībām, ja tas ir pamatots ar sabiedriskās kārtības, valsts drošības vai veselības aizsardzības interesēm. Tomēr, kā norādījis Eiropas Savienības tiesa, šis pants ir

⁴⁷ Craig P., De Búrca G. *EU Law: Text, Cases and Materials*, 4th Ed. Oxford University Press, 2008, p. 605.

⁴⁸ 2002. gada 24. janvāra spriedums lietā C–164/99 *Portugaia Construções*, [2002]2, ECR I–787. lpp., 20. punkts.

interpretējams strikti un ļoti šauri (2007. gada 18. jūlija spriedums lietā C–490/04 Komisija/Vācija, ECR I–6095. lpp., 86. punkts), un, lai atsauktos uz šo pantu, ir jāpastāv reālam un pietiekami nopietnam sabiedrības pamatinteresu apdraudējumam (1998. gada 29. oktobra spriedums lietā C–114/97 Komisija/Spānija, ECR, I–6717. lpp., 46. punkts; 2009. gada 1. oktobra spriedums lietā C–567/07 *Woningstichting Sint Servatius*, 28. punkts).

Līdz ar to arī direktīvas Nr. 97/71/EK 3. panta 10. apakšpunkts ir interpretējams šauri, un ir jāpastāv reālam sabiedriskās kārtības interešu apdraudējumam, lai dalībvalsts būtu tiesīga atsaukties uz šo normu un paredzēt savā nacionālajā regulējumā, ka uz citu valstu uzņēmumiem attiecas tādas prasības, kas nav noteiktas direktīvas Nr. 97/71/EK 3. panta 1. punktā (un DL 14. panta trešajā daļā). Lai noteiktu kādu tiesību par imperatīvu, valsts sabiedriskās kārtības noteikumiem jāattiecas uz tiesību normām, kuru ievērošana tiek uzskatīta par tik vitāli svarīgu attiecīgās dalībvalsts politiskās, sociālās vai saimnieciskās organizācijas aizsardzībai, ka to ievērošana tiek pieprasīta jebkurai personai, kas atrodas šīs dalībvalsts teritorijā, vai visās tiesiskajās attiecībās, kas tajā pastāv (1999. gada 23. novembra spriedums apvienotajās lietās C–369/96 un C–376/96 *Arblade* u. c., ECR I–8453. lpp., 30. punkts, 2008. gada 19. jūnija spriedums lietā Nr. C–319/06 *Commission vs. Luxembourg*, 41.–44. un 60. punkts). Šādam tiesiskajam regulējumam jābūt piemērotam ar to izvirzītā mērķa sasniegšanai, tas ir – nosūtīto darba ņēmēju aizsardzībai, un tās realizēšana nedrīkst pārsniegt to, kas vajadzīgs šā mērķa sasniegšanai (šajā sakarā ir īpaši sk. iepriekš minētos spriedumus: *Arblade* u. c., 35. punkts; *Mazzoleni un ISA*, 26. punkts, un 2004. gada 12. oktobra spriedumu lietā C–60/03 *Wolff & Müller*, Krājums, I–9553. lpp., 34. punkts).

Tā, piemēram, Eiropas Savienības tiesa ir norādījusi, ka prasība, kas uzliek pienākumu uzņēmumam dalībvalstī, kur tiek sniegts pakalpojums, izveidot stabilu iestādi vai nodibināt meitas uzņēmumu, tiešā veidā ierobežo pakalpojumu sniegšanas brīvību, jo padara neiespējamu citās dalībvalstīs dibinātiem uzņēmumiem sniegt pakalpojumus šajā dalībvalstī (1986. gada 4. decembra sprieduma lietā 205/84 Komisija/Vācija, *Recueil*, 3755. lpp., 52. punkts; 2002. gada 7. februāra sprieduma lietā C–279/00 Komisija/Itālija, *Recueil*, I–1425. lpp., 17. punkts, un 2004. gada 11. marta sprieduma lietā C–496/01 Komisija/Francija, *Recueil*, I–2351. lpp., 65. punkts). Tāpat tāda valsts prasība citu valstu uzņēmumiem ievērot noteikumu, ka minimālā darba samaksa ir automātiski jāpielāgo sadzīves izmaksu izmaiņām, ja tā ir vienkārši pamatota ar darba ņēmēju pirkspējas un sociālā miera aizsardzību, nesniedzot nekādas ziņas, kas ļautu novērtēt veikto pasākumu nepieciešamību un samērīgumu, nav uzskatāma par tādu, ar kuru valsts būtu tiesīga ierobežot pakalpojumu sniegšanas brīvību (2008. gada 19. jūnija EST lieta C–319/06 Eiropas Kopienų Komisija v. Luksemburgas Lielhercogiste, 53. punkts). Tāpat Eiropas Savienības tiesa *Laval* lietas ietvaros ir konstatējusi, ka nav pieļaujams kā obligātu priekšnosacījumu pakalpojuma sniegšanai pieprasīt no ārvalsts uzņēmēja lielāku algu par valsti, uz kuru nosūta darbinieku, minimāli noteikto. Turklāt tas, ka ārvalstu uzņēmumi var būt spiesti nenoteiktu laiku risināt sarunas ar arodbiedrībām par algas likmi, ir acīmredzams pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojums. Arodbiedrībām nav tiesību pieprasīt tāds vispārīgs maksājums kā maksa par algas kontroles darbībām, maksa par apdrošināšanu utt. (2007. gada 18. decembra spriedums lietā C–341/05 *Laval un partneri Ltd.* [2007], ECR I–11767).

Jānorāda, ka liela daļa noteikumu attiecībā uz darba apstākļiem ir harmonizēti Eiropas Savienības līmenī ar sekundāro tiesību aktu palīdzību. Piemēram, saskaņā ar direktīvu Nr. 93/104 par darba laiku (brīvdienām, laiku atpūtai utt.), direktīvu Nr. 92/85 par strādājošu grūtnieču aizsardzību, direktīvu Nr. 76/208 par vienādu attieksmi attiecībā uz darba apstākļiem, direktīvu Nr. 89/391 par drošības noteikumiem darba vietā un visām saistītajām konkrētajām direktīvām (ieskaitot komandētos darbiniekus un pārvietojamos celtnieciņus uzņēmumos). Līdz ar to normatīvais regulējums šajos jautājumos visās Eiropas Savienības dalībvalstīs ir līdzīgs.

2. Būtisks ir arī apstākļi, ka panta otrā daļa paredz, ka prasība ievērot noteiktas valsts darba tiesību normas var būt noteikta ne vien normatīvajos aktos, bet arī darba koplīgumos.

Jānorāda, ka saskaņā ar direktīvas Nr. 97/71/EK 3. panta 8. punktu šādi noteikumi var tikt noteikti tādos darba koplīgumos, kas ir uzskatāmi par vispārēji piemērojamiem. Eiropas Savienības dalībvalstīs pastāv divu veidu šādi vispārēji piemērojami līgumi:

- tajās valstīs, kur ir paredzēta prasība koplīgumu formālai atzišanai par vispārēji piemērojamiem, par vispārēji piemērojamiem koplīgumiem būs uzskatāmi tikai tie, kas šādā formālā procedūrā par tādiem ir atzīti;

- tajās valstīs, kur nav šādas atzišanas procedūras, par vispārēji piemērojamiem koplīgumiem būs uzskatāmi tie, par kuriem attiecīgā dalībvalsts ir pieņēmusi lēmumu, ka šie līgumi *de facto* ir atzīstami par vispārēji piemērojamiem (līgumi, kuri ir vispārēji attiecināmi uz visiem līdzīgiem uzņēmumiem ģeogrāfiskā teritorijā un attiecīgajā ekonomikas jomā vai profesijā, kā arī līgumi, kurus noslēguši visreprezentatīvākie sociālie partneri nacionālajā līmenī un kuri tiek piemēroti visā nacionālajā teritorijā). (Eiropas Parlaments http://www.europarl.europa.eu/comparl/imco/services_directive/background6_cm9_lv.pdf)

Vispārēji piemērojami koplīgumi (*de facto* vai koplīgumi, kas ir atzīti par vispārēji piemērojamiem) ir obligāti attiecināmi uz darbībām saistībā ar būvniecību, remontiem, apkopi, ēku pārbūvi un nojaukšanu u. c. (direktīvas Nr. 97/71/EK 3. panta 1. punkts un pielikums). Līdz ar to būvniecības jomā ne tikai normatīvais regulējums, bet arī vispārēji piemērojamos koplīgumos noteiktās prasības attiecībā uz nosūtītajiem darbiniekiem ir obligātas visās Eiropas Savienības dalībvalstīs. (Eiropas Parlaments http://www.europarl.europa.eu/comparl/imco/services_directive/background6_cm9_lv.pdf)

IV. 2010. gada 4. martā Darba likumā tika veikti grozījumi, saskaņā ar kuriem šobrīd darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, pirms darbinieka nosūtīšanas ir jāinformē tikai viena iestāde – Valsts darba inspekcija. Līdz grozījumu spēkā stāšanās dienai darba devējam bija pienākums informēt ne vien Valsts darba inspekciju, bet arī Valsts robežsardzi.

Komentējamais pants ietver informāciju, kas darba devējam, kurš nosūta darbinieku uz Latviju, ir jāsniedz Valsts darba inspekcijai. Pēc 2010. gada 4. marta grozījumiem sniedzamās informācijas apjoms ir precizēts, nosakot, ka nepieciešams arī norādīt, ka darbinieks var tikt nodarbināts dažādās vietās, ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta konkrētā vietā. Tiek arī precizēts, ka darba devēja pārstāvim Latvijā jābūt pilnvarotam pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs un tiesā. Papildus tiek prasīta informācija par personu, kuras labā tiks veikts darbs, kā arī apliecinājums par to, ka nosūtītais darbinieks, kas ir trešo valstu pilsonis (proti, nav Eiropas Savienības, Eiropas Ekonomikas zonas vai Šveices Konfederācijas pilsonis), likumīgi strādā pie darba devēja kādā no iepriekš norādītajām valstīm.

Papildus jānorāda, ka darba devēja pārstāvis Latvijā ir jāpilnvaro rakstveidā. Ja pilnvara tiek izdota ārvalstīs, tad nepieciešams veikt dokumenta legalizēšanas procedūru, kas ir atkarīga no tā, vai valsts, kurā ir izsniegta attiecīgā pilnvara, ir 1961. gada Hāgas konvencijas "Par ārvalstu publisko dokumentu legalizācijas prasības atcelšanu" (turpmāk – Hāgas konvencija) dalībvalsts. Ja valsts, kurā tiek izsniegta pilnvara, ir Hāgas konvencijas dalībvalsts, tad pilnvaras īstumam jābūt apstiprinātam ar "Apostille" Hāgas konvencijas 3. pantā noteiktajā kārtībā attiecīgās ārvalsts kompetentajā institūcijā. Šādi sagatavotu dokumentu vairs nav nepieciešams apstiprināt Latvijas Republikas diplomātiskajā vai konsulārajā pārstāvniecībā. Savukārt, ja pilnvaru izsniedz valsts, kas nav Hāgas konvencijas dalībvalsts, tad to legalizē dokumenta izdevējvalsts kompetentajā iestādē vai tās valsts diplomātiskajā vai konsulārajā pārstāvniecībā un pēc tam Latvijas Republikas diplomātiskajā vai konsulārajā pārstāvniecībā attiecīgajā valstī vai Latvijas Republikas Ārlietu

ministrijas Konsulārajā departamentā. Hāgas konvencijas dalībvalstu saraksts ir pieejams šeit: <http://www.mfa.gov.lv/KonsularaInformacija/legalizacija/Hagas-konvencija/>

V. Ar 2010. gada 4. marta grozījumiem pants ir papildināts ar piekto daļu. Minētā norma ir līdzīga panta trešajai daļai un runā par tiem gadījumiem, kad Latvijas uzņēmums nosūta dalībnieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā (sk. šā panta trešās daļas komentāru). Minētā tiesību norma paredz to, ka, piemēram, ja darbinieks no Latvijas tiks nosūtīts uz tādu valsti, kur minimālā darba alga ir lielāka nekā Latvijā, tad darba devējam būs pienākums maksāt to darba algu, kas ir attiecīgajā valstī. Savukārt, ja minimālā darba alga attiecīgajā valstī būs mazāka nekā Latvijā, tad arī šajā gadījumā darba devējam būs pienākums maksāt algu vismaz tādā līmenī, kāds tiek paredzēts attiecīgajā valstī (nevis minimālo algu, kāda ir paredzēta Latvijā).

4. NODAĻA

TERMIŅI

15. PANTS. TERMIŅU NOTEIKŠANA

Šajā likumā paredzētos termiņus nosaka kā kalendāra datumu vai laikposmu, ko aprēķina gados, mēnešos, nedēļās vai dienās. Termiņu var noteikt, arī norādot notikumu, kuram katrā ziņā jāiestājas.

Pants noteic, ka darba tiesībās termiņi ir jānosaka ar konkrētu datumu vai laika posmu, tomēr pieļauj iespēju termiņu noteikt, arī norādot notikumu, kuram katrā ziņā jāiestājas. **Piemēram**, darbinieks tiek pieņemts darbā uz noteiktu laiku līdz vasaras sezonas beigām, kas atkarībā no laika apstākļiem var mainīties. Jebkurā gadījumā vasaras sezona kaut kad beigsies, bet, tā kā šādam notikumam nevar noteikt precīzu datumu, tad darba līgumā darba termiņš tiek paredzēts kā noteikts notikums, kam noteikti jāiestājas, proti, vasaras sezonas beigas.

Var būt gadījumi, kad termiņš ir noteikts, norādot notikumu, kuram katrā ziņā ir jāiestājas, taču kaut kādu apstākļu dēļ šis notikums tomēr neiestājas. Piemēram, gadījumā, ja persona tiek pieņemta darbā uz noteiktu laiku, lai aizvietotu dzemdību atvaļinājumā esošu darbinieku. Šajā gadījumā darba līguma termiņš tiek noteikts kā notikums, kuram jāiestājas – diena, kad darbā atgriezies darbinieks, kurš atrodas dzemdību atvaļinājumā. Tomēr var būt situācija, ka darbinieks pēc dzemdību atvaļinājuma beigām darbā neatgriežas. Šajā gadījumā iestājas DL 45. panta trešajā daļā paredzētās sekas un darba līgums ar jauno darbinieku ir uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

16. PANTS. TERMIŅU APRĒĶINĀŠANA

(1) Termiņš sākas datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šā termiņa sākumu.

(2) Termiņš, kas skaitāms gados, izbeidzas termiņa pēdējā gada attiecīgajā mēnesī un datumā.

(3) Termiņš, kas skaitāms mēnešos, izbeidzas termiņa pēdējā mēneša attiecīgajā datumā. Ja mēnešos skaitāms termiņš beidzas tādā mēnesī, kuram nav attiecīgā datuma, termiņš izbeidzas šā mēneša pēdējā dienā.

(4) Termiņš, kas skaitāms nedēļās, izbeidzas termiņa pēdējās nedēļas attiecīgajā dienā.

(5) Ja termiņš izbeidzas nedēļas atpūtas dienā vai svētku dienā, par termiņa pēdējo dienu atzistama nākamā darbdiena.

(6) Termiņš, kas noteikts līdz konkrētam datumam, izbeidzas šajā datumā.

(7) Ja termiņš noteikts kādas darbības izpildīšanai, šo darbību var izpildīt termiņa pēdējā dienā līdz pulksten 24. Ja šī darbība jāizpilda uzņēmumā, termiņš izbeidzas stundā, kad uzņēmumā beidzas noteiktais darba laiks.

(8) Visi rakstveida iesniegumi vai paziņojumi, kas nodoti sakaru iestādē termiņa pēdējā dienā līdz pulksten 24, atzistami par nodotiem termiņā.

DL 16. panta pirmā daļa runā par termiņa sākumu, savukārt panta otrā, trešā, ceturtā, piektā, sestā daļa – par termiņa beigām. Precīzai termiņa sākuma un beigu noteikšanai ir būtiska praktiskā nozīme termiņu aprēķināšanā. Attiecībā uz termiņa sākumu jānorāda, ka darba tiesībās atšķirībā no citiem civiltiesiskiem darījumiem termiņš sākas konkrētā notikuma iestāšanās dienā, nevis nākamajā dienā pēc konkrētā notikuma. **Piemēram**, ja darbinieks ir uzsācis veikt darba pienākumus ar 2005. gada 1. novembri, tad ar šo datumu sākas 3 mēnešu pārbaudes termiņa aprēķināšana. Un līdz ar to pārbaudes termiņā pēdējā diena ir 2006. gada 31. janvāris (sk. Senāta 2007. gada 28. februāra spriedumu lietā SKC–88). Būtiski uzsvērt, ka DL 16. pantā minētais atšķiras no procesuālo termiņu skaitījuma sākuma, kas noteikts CPL 47. pantā, proti, termiņš, kas skaitāms gados, mēnešos vai dienās, sākas nākamajā dienā pēc datuma vai pēc notikuma, kas nosaka tā sākumu.

Nosakot termiņa sākuma datumu, **piemēram**, uzteikumam, saskaņā ar Senāta 2009. gada 11. februāra spriedumu lietā SKC–49 noteicošā nozīme ir nevis uzteikuma sastādīšanas datumam, bet dienai, kad uzteikumu ir saņēmis darbinieks. Tādējādi uzteikuma gadījumā par termiņa sākumu būs uzskatāma diena, kad darbinieks būs saņēmis uzteikumu, nevis uzteikuma sastādīšanas datums vai arī diena, kad faktiski tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības (sk. arī Senāta 2004. gada 3. novembra spriedumu lietā SKC–591⁴⁹ un 2006. gada 17. maija spriedumu lietā SKC–337⁵⁰).

Jānorāda, ka būtiski ir konstatēt termiņa sākuma datumu, nosakot darbinieka pārkāpuma izdarīšanas dienu, no kuras skaitāms mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai. Saskaņā ar Senāta 2006. gada 4. oktobra spriedumu lietā SKC–54 (atsauce) gadījumos, kad pārkāpumam bijis vienreizējs raksturs, tā atklāšanas dienas noteikšana nerada problēmas. Taču gadījumos, kad pārkāpumiem bijis ilgstošs raksturs, par to atklāšanas laiku var atzīt arī citu dienu. Kā norādījis Senāts 2004. gada 28. janvāra spriedumā (lietā Nr. SKC–38), par pārkāpuma atklāšanas laiku atzistama diena, kad sastādīts slēdziens, kurā konstatēts pārkāpums. Šāds traktējums ietverts arī Senāta 2004. gada 7. aprīļa spriedumā (lietā Nr. SKC–222).

⁴⁹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 3. novembra spriedums lietā SKC–59.

⁵⁰ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2006. gada 17. maija spriedums lietā SKC–337.

II. Termiņš, kas skaitāms gados, izbeidzas termiņa pēdējā gada attiecīgajā mēnesī un datumā. **Piemēram**, ja termiņš ir divi gadi un sākuma termiņš ir 2010. gada 3. janvāris, tad beigu termiņš būs 2012. gada 2. janvāris.

III. Termiņš, kas skaitāms mēnešos, izbeidzas termiņa pēdējā mēneša attiecīgajā datumā. Piemēram, ja termiņš ir trīs mēneši un sākuma termiņš ir 2010. gada 2. janvāris, tad beigu termiņš būs 2010. gada 1. aprīlis. Šāds princips attiecināms arī uz termiņiem, kas skaitāmi nedēļās. Turklāt tajos gadījumos, kad mēnesim, kurā beidzas termiņš, nav attiecīgā datuma (piemēram, februārim), termiņš izbeidzas mēneša pēdējā dienā.

Jānorāda, ka gadījumos, kad attiecīgā darbība ir notikusi darba laika ietvaros, nav nozīmes, pulksten cikos šī darbība ir veikta. Proti, nav būtiski, vai darbinieks, kura darba laiks ir no plkst. 8.00 līdz 17.00, saņem uzteikumu 2011. gada 11. janvārī plkst. 9.00 vai plkst. 16.00, jo abos gadījumos darbinieka pēdējā darba diena būs 2011. gada 10. februāris līdz pat darba dienas beigām.

IV. Ja termiņš izbeidzas nedēļas atpūtas dienā vai svētku dienā, par termiņa pēdējo dienu atzīstama nākamā darbdiena. Svētku dienas ir ietvertas likumā "Par svētku un atceres dienām", savukārt tas, vai darbiniekam konkrētā diena ir brīvdiena, ir atkarīgs no darba laika veida. **Piemēram**, ja persona svētdienā parasti strādā, tad šī diena nav uzskatāma par darbinieka brīvdienu.

Turklāt darba devējs ir tiesīgs piešķirt darbiniekiem papildu brīvdienas valsts noteiktajām brīvdienām. Arī uz šādām brīvdienām būs attiecināma šī norma, kas paredz, ka termiņa pēdējā diena ir nākamā darba diena. **Piemēram**, ja darbinieka darba līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku līdz 2004. gada 31. decembrim, taču darba devējs ir piešķīris darbiniekiem brīvdienas no 2004. gada 24. decembra līdz 2005. gada 5. janvārim, tad darbinieka pēdējā darba diena būs 2005. gada 6. janvāris, jo šī diena ir nākamā darba diena pēc konkrētā termiņa – 2004. gada 31. decembra (Senāts 2005. gada 9. februārī ir taisījis spriedumu lietā SKC–53).

V. Termiņš, kas noteikts līdz konkrētam datumam, izbeidzas šajā datumā. **Piemēram**, ja darba līgums ir noslēgts līdz 2012. gada 5. janvārim, tad darbiniekam 2012. gada 5. janvāris būs pēdējā darba diena, kurā darbiniekam vēl būs jāstrādā.

B DAĻA DARBA KOPLĪGUMS

5. NODAĻA

DARBA KOPLĪGUMA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

17. PANTS. DARBA KOPLĪGUMA SATURS UN FORMA

(1) Darba koplīgumā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.

(2) Bez īpašas norunas darba koplīguma puses:

1) darba koplīguma spēkā esamības laikā atturas no pasākumiem, kas vērsti uz vienspēju tā noteikumu grozīšanu, ja normatīvajos aktos vai darba koplīgumā nav noteikts citādi;

2) gādā, lai darba koplīguma noteikumus ievērotu un pildītu gan darba devējs, gan darbinieki.

(3) Darba koplīgums slēdzams rakstveidā.

I. Koplīgums ir lokāls normatīvs akts, kas ietver noteikumus, kuri papildus Latvijas Republikas Satversmei, Latvijai saistošajām starptautisko tiesību normām, Darba likumam, citiem normatīvajiem aktiem un darba kārtības noteikumiem regulē darba tiesisko attiecību saturu.⁵¹ Koplīgums ir rakstveida vienošanās, ko likumā noteiktajā kārtībā reģistrētas arodorganizācijas vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja šādu organizāciju nav, slēdz ar darba devēju.⁵²

Koplīgumi ir neatsverams drošības elements darba attiecībās un darba motivācijas un produktivitātes instruments. Pārlietu ierobežojot koplīgumu, tiek izjaukts vēsturiski rūpīgi būvētais līdzsvars starp darbinieku un darba devēju tiesībām un noniecinātas ekonomiski aktīvo iedzīvotāju tiesības uz atbilstošu atalgojumu, kas nav pieļaujams, it īpaši krīzes apstākļos. Koplīgums ir neatsverams sociālā miera instruments. Darbinieki apņemas nestreikot, ja noslēgtais koplīgums tiek pildīts.⁵³

Kopš koplīguma aizsākumiem tam ir trīs galvenās funkcijas:

- aizsardzības funkcija (aizsargā darbinieku kā ekonomiski vājāko pusi);
- izlīdzināt un novērst darba strīdus (miera funkcija);

⁵¹ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007.

⁵² Turpat, 62. lpp.

⁵³ Kalniņa I. Ziņojums LR Labklājības ministrijai. 2010. gada 1. aprīlis.

– pārdalīt sociālo labklājību.

Latvijā ir pārāk zems koplīgumu pārkļūpums salīdzinājumā ar citām ES valstīm. Koplīgumā mērķis ir iekļaut noteikumus, kas ir labvēlīgāki par tiem, ko paredz DL un citi tiesību akti, kā arī vienoties par jautājumiem, kuri nav skaidri definēti citos tiesību aktos (DL 20. pants). Noslēdzot darba koplīgumu, gan darba devējam, gan darbiniekam tiek radīta zināma stabilitāte, kas būtiski paaugstinās darba kvalitāti un uzņēmuma kopējos darba rezultātus.⁵⁴

Tiesībām uz koplīgumu ir konstitucionāls rangs, jo LR Satversmes 108. pantā ir paredzēts, ka *“strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību”*. Tiesības uz koplīgumu ir aizsargātas arī starptautiskā līmenī: ar Starptautiskās darba organizācijas konvenciju Nr. 97, Nr. 98 un konvenciju Nr. 154 *“Par darba koplīguma slēgšanas veicināšanu”*, un netieši ar ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 8. pantu un Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 11. pantu. EK 2009. gada 3. februāra ziņojumā ir pausts: *“Augstas kvalitātes darba tiesiskās attiecības un sociālais dialogs ir veiksmīgu ekonomisko pārmaiņu un izmaksu samazināšanas procesa panākumu pamatelements”*.

Ir vairāki noteikumi, kurus ieteicams darba koplīgumā noteikt kaut vai tādā pašā redakcijā, kā tie noteikti ārējos normatīvajos aktos. Tie ir noteikumi, kas saistīti ar naudas izmaksu gadījumiem un apmēriem, **piemēram, atlaišanas pabalsts, piemaksas u. c.**, līdz ar to, darbiniekiem tiek radīti vislabvēlīgākie noteikumi to saņemšanā.⁵⁵

– ja, grozot ārējo normatīvo aktu, tā noteikumi tiek uzlaboti, tad koplīguma nosacījumi zaudē spēku un darba devēja pienākums ir izpildīt ārējā normatīvā akta noteikumus;

– ja, grozot ārējo normatīvo aktu, tā noteikumi tiek pasliktināti, tad saistoši izpildei ir darba koplīguma noteikumi.

Vienojoties par darba koplīguma saturu, ir būtiski ņemt vērā šādas lietas:⁵⁶

– Koplīgumā puses var brīvi vienoties par jebkuriem darba attiecību jautājumiem, piemēram, par darba samaksas (algu, piemaksu, prēmiju apmēru) organizāciju; darba aizsardzības organizāciju; kārtību, kādā nodibina un izbeidz darba attiecības; darbinieku kvalifikācijas celšanu, mācību atvaļinājumiem; darba kārtības, darbinieku sociālo garantiju un aizsardzības u. c. jautājumiem.

– Koplīgumā vajag paredzēt arī citus nosacījumus, kādu nav Darba likumā, piemēram: noteikt darbinieku kategoriju, uz kuriem attiecas koplīguma nosacījumi; noteikt koplīguma grozīšanas kārtību; noteikt lielākus pabalstu un piemaksu apmērus; noteikt kārtību, kādā piešķirami pārtraukumi darbā; vienoties par strīda izšķiršanas kārtību u. c.

– Koplīgumā ir būtiski iekļaut nosacījumus, kuri Darba likumā tieši nav atrunāti, bet pusēm ir pietiekami nozīmīgi: arodbiedrības darbības nodrošinājums (telpas, finansiālais atbalsts); pasākumu organizēšana kolektīva saliedēšanai (sporta spēles, atpūtas pasākumi brīvā laika pavadīšanai); īpaši nosacījumi darba un ģimenes dzīves apvienošanai (elastīgs darba laiks, darba apstākļi, atvaļinājumi māmiņām un tētiem, bērnu dārzu finansējums); dzimumu līdztiesības principa ievērošana (dzimumu vienlīdzības ievērošana darba koplīguma plānošanā, budžeta veidošanā, īstenošanā, uzraudzībā, profesionālās apmācības veicināšanā un nodrošināšanā, kā arī lēmumu pieņemšanas līdzdalībā); atbalsts jauniešiem (studiju apmaksas, mācību atvaļinājumi, stipendijas, mācību materiālu nodrošinājums, prakses vietu izveide).

⁵⁴ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 30. lpp.

⁵⁵ Turpat.

⁵⁶ Turpat, 62. lpp.

– Darba koplīguma nosacījumi nedrīkst būt sliktāki par darba līguma vai Darba likuma nosacījumiem. Ja darba koplīgumā noteikti sliktāki noteikumi darbiniekam nekā tas noteikts darba līgumā, likumā vai citā normatīvajā aktā, tie nav spēkā. Argumentācija, kas praksē nereti tiek minēta: abas puses šo dokumentu ir parakstījušas, tāpēc tas ir spēkā un saistošs, – šādos gadījumos netiek ņemta vērā. Pamats tam ir Darba likuma 6. panta pirmā daļa, kas noteic, ka *“nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli”*.

– Ar darba koplīgumu nav pieļaujama nekāda tieša vai netieša diskriminācija un nevienlīdzīga attieksme (sk. arī DL 7. panta un 29. panta komentāru).

Izstrādājot darba koplīgumu, to noteikumu formulējumam jābūt visiem darbiniekiem saprotamam, t. i., vienādi interpretējamam. Tas nozīmē, ka labāk paredzēto noteikumu aprakstīt plašāk, nevis īsi, konkrēti un ar iespēju uztvert to atšķirīgi. Papildus tam, ka darba koplīgumā tiek noteikti darbiniekiem piešķirami labumi, jānosaka arī to saņemšanas kritēriji, termiņi un nepieciešamie pamatojumi. Lai darba koplīgums būtu vieglāk uztverams, ieteicams tā noteikumus grupēt, **piemēram**, noteikumus par apdrošināšanu iekļaut vienā sadaļā, noteikumus par pabalstiem – citā, utt.⁵⁷

1. Koplīgumā var vienoties par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu.

Piemēram, lai arī Darba likuma 100. pants paredz, ka darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, darba koplīgumā ir iespēja paredzēt darbiniekam īsāku darba līguma uzteikuma termiņu. Piemēram, ka darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu divas nedēļas iepriekš.⁵⁸

Darba koplīgumā ir iespēja arī paredzēt:

– darbinieka tiesības atsaukt uzteikumu. Piemēram, darba devējs apņemas atļaut darbiniekam atsaukt savu uzteikumu 2 nedēļu laikā pēc tā iesniegšanas;⁵⁹

– garāku darba devēja uzteikuma termiņu. Tā kā tas ir darba devēja uzteikums, tad darbinieks nebūs gatavs zaudēt darbu īsā laika periodā. Ja darba devējs nosaka garāku uzteikuma termiņu, darbiniekam ir vairāk laika jauna darba meklēšanai;⁶⁰

– darba devēja tiesības atsaukt uzteikumu. Darba koplīgumā var paredzēt, piemēram, ka darba devējam ir tiesības atsaukt uzteikumu nedēļas laikā, ja darba līgums tiek uzteikts Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6., 8., 9. vai 10. punktā noteiktajos gadījumos;⁶¹

– laika ilgumu un šajā laikposmā darbiniekam saglabājamās izpēlņas apmēru, ja darbinieks rakstveidā pieprasa darba laika ietvaros piešķirt darbiniekam atbilstošu laiku cita darba meklēšanai. **Piemēram**, darba līguma uzteikšanas gadījumā darbiniekam ir tiesības izmantot vienu kalendāra nedēļu jauna darba meklēšanai. Par šo laiku darbiniekam tiek saglabāta vidējā izpēlņa.⁶²

2. Darba koplīgumā var vienoties par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, noteikt darbinieku uzvedības noteikumus un citus noteikumus, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā.

⁵⁷ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 12. lpp.

⁵⁸ Turpat, 14. lpp.

⁵⁹ Turpat, 62. lpp.

⁶⁰ Turpat, 13. lpp.

⁶¹ Turpat.

⁶² Turpat.

DL 91. pants paredz, ka darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem. Darba koplīgumā var noteikt īpašu kārtību, kādā darbiniekam ir tiesības veikt blakus darbu. **Piemēram**, darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem, ja tas ne-traucē veikt darba pienākumus.⁶³

3. Darba koplīgumā var noteikt darba samaksas apmēru un izmaksas laiku, veidu un citus darba samaksas organizācijas jautājumus.

Darba samaksas vispārīgos jautājumus regulē DL 59. pants (sk. DL 59. panta komentāru). DL 17. pantā noteikts pamatprincips, ka koplīgumā vienojas par darba samaksas organizāciju. Nosakot darba samaksas izmaksas laiku, var, **piemēram**, paredzēt, ka darba samaksu izmaksā katru mēnesi kārtējā mēneša 15. datumā (avanss) un nākamā mēneša 1. datumā (galīgais aprēķins).

Tāpat darba koplīgumā var paredzēt darba samaksas izmaksas veidu. **Piemēram**, ka darba samaksa tiek izmaksāta bezskaidrā naudā, veicot pārskaitījumu uz darbinieka norādīto bankas kontu, savukārt izdevumus, kas saistīti ar naudas pārskaitījumu, sedz darba devējs.⁶⁴

Ņemot vērā, ka valstī noteiktā minimālā alga līdz šim brīdim nav atbildusi noteiktajam iztikas minimumam, darba koplīguma ietvaros var noteikt, ka uzņēmuma līmenī tas tiks nodrošināts un amatiem, kuriem noteikta minimālā darba alga, tā atbilstis valstī noteiktajam iztikas minimumam. Tā kā iztikas minimums var mainīties, tad ieteicams noteikt šīs algas pārskatīšanas periodus, **piemēram**, *divas reizes gadā*. Turklāt gadījumā, ja valstī minimālā alga tiek noteikta lielāka nekā iztikas minimums, tad, atbilstoši Darba likuma 6. panta pirmajai daļai, darba koplīguma nosacījums nebūs spēkā un piemērošanā obligāts būs Ministru kabineta noteiktais minimālās algas apmērs. Tāpat darba koplīgumā ieteicams norādīt, ka ar valstī noteikto iztikas minimumu tiek salīdzināts valstī noteiktās minimālās darba algas neto apmērs.⁶⁵

Neviens ārējais normatīvais akts nenosaka darba devēja pienākumu indeksēt darbinieku darba algu, ņemot vērā valstī konstatēto inflācijas līmeni. Tāpēc arvien biežāk šis noteikums tiek iekļauts darba koplīgumā. Protams, pastāv pretruna – darba algas indeksācija notiek pēc tā perioda, kad darbinieki jau ir izjutuši darba algas neatbilstību pieaugošajam inflācijas tempam. Daudz efektīvāka šā noteikuma piemērošana būtu, ja darba koplīgumā darba algu pārskatīšana saistībā ar inflācijas līmeni valstī notiktu nevis vienu reizi gadā, bet gan, **piemēram**, *katru ceturksni*.⁶⁶

4. Darba koplīgumā var noteikt piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Piemaksas ir darba samaksas jēdzienā ietilpstošais elements, kuram ir kompensējošs raksturs saistībā ar darbinieka veicamo darbu. Piemaksu sistēmu uzņēmumā darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba koplīgumam.⁶⁷

Darba koplīgumā var noteikt piemaksas par papildu darbu apmēru (sk. DL 65. panta komentāru). **Piemēram**, par prombūtnē esoša darbinieka vai vakanta amata (darba) pienākumu pildīšanu papildus tiešajiem amata (darba) pienākumiem saņem piemaksu, ne mazāku kā 50% apmērā no viņam noteiktās mēnešalgas.⁶⁸

DL 66. panta pirmā daļa paredz, ka darbiniekam, kas veic darbu īpašos apstākļos, kuri saistīti ar paaugstinātu risku viņa drošībai vai veselībai, var noteikt piemaksu. Darba koplīgumā būtu

⁶³ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 14. lpp.

⁶⁴ Turpat.

⁶⁵ Turpat, 16. lpp.

⁶⁶ Turpat, 15.–16. lpp.

⁶⁷ Turpat, 16.–17. lpp.

⁶⁸ Turpat, 16. lpp.

ieteicams noteikt piemaksas par darbu īpašos apstākļos apmēru. Šajā gadījumā nepieciešams arī noteikt konkrētu darbu vai pazīmes, kas ir "īpašie apstākļi". **Piemēram**, darbinieks saņem piemaksu par darbu īpašos apstākļos, kas saistīti ar paaugstinātu risku viņa drošībai vai veselībai.⁶⁹

DL 67. panta pirmā daļa nosaka piemaksas apmēru darbiniekam, kas veic nakts darbu, savu kārt DL 68. pantā noteikts piemaksas apmērs darbiniekam, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā. Darba koplīgumā var noteikt lielāku piemaksu par nakts darbu, virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.⁷⁰

Koplīgumā var vienoties arī par citādiem piemaksu veidiem, kādi nav norādīti Darba likumā. Piemēram, par darbu paaugstinātas darba intensitātes apstākļos, par darbu paaugstinātas atbildības apstākļos u. c.⁷¹

Tā kā darbinieku prēmēšana nav noteikta nevienā normatīvajā aktā, tad tās kārtība, termiņi un kritēriji var tikt noteikti darba koplīgumā. Nereti uzņēmumos tiek izstrādāti darbinieku prēmēšanas nolikumi, kuros visi šie nosacījumi tiek iestrādāti. Tādos gadījumos nav nepieciešams atkārtot minētos nosacījumus darba koplīgumos, bet neaizmirst arodbiedrības tiesības piedalīties lokālo normatīvo aktu izstrādē. Darba koplīgumā tad var būt norāde uz minēto dokumentu.

Darba koplīgumā var paredzēt arī citus naudā novērtējamus labumus. **Piemēram**: Veselības apdrošināšanas polise; mācību apmaksa; dienesta transports; sabiedriskā transporta izdevumu segšana; mobilā telefona sarunu apmaksa; sporta nodarbību apmaksa; kultūras, izklaides pasākumu apmaksa; iespēja iegādāties uzņēmuma preces ar atlaidēm; bezprocentu aizdevumu izsniegšana; darba apģērbs; pusdienu apmaksa u. c.⁷²

5. Darba un atpūtas laiks.

Darba laiks Darba likuma izpratnē ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā (sk. 130. panta komentāru).

Darba koplīgumā var noteikt nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku. **Piemēram**: sakarā ar medicīnu darba specifiku, kas saistīta ar atbildību, augstām prasībām, lielu slodzi, stresu, noteikt normālo darba laiku nedēļā: 38,5 stundas – ārstiem, māsām, feldšieriem, vecmātēm, 35 stundas – darbiniekiem rentģena kabinetā, laboratorijā.⁷³

Darba koplīgumā var noteikt dažādu darba laika organizāciju. **Piemēram**, elastīgās stundas ļauj cilvēkiem noteiktās robežās izvēlēties laiku, kad viņi strādās, kad sāks un beigs darba dienu, kad atradīsies pusdienas pārtraukumā. Viens no veidiem, kā organizēt elastīgu darba laiku, ir noteikt konkrētu pamata laiku, kad visiem darbiniekiem jāatrodas darbā. Šis laiks, piemēram, var būt no 11.00 līdz 16.00. Pārējās darba dienas stundas katrs darbinieks var nostrādāt, izvēloties pēc savām vajadzībām. Šādā gadījumā katru darba dienu darbinieki nostrādā 8 stundas. Savu kārt elastīgu darba laiku iespējams organizēt, nosakot agrāko iespējamo darba sākuma laiku un vēlāko iespējamo darba beigu laiku, piemēram, laikā no 7.00 līdz 20.00. Šajā laikā darbiniekiem jānostrādā 8 stundas. Visbeidzot, darba koplīgumā var paredzēt, ka darbinieks katru dienu strādā 8 stundas 15 minūtes un piektdienās darba diena ir par 1 stundu īsāka, tādējādi nepārsniedzot nedēļas normālo darba laiku – 40 stundas.⁷⁴

⁶⁹ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 16. lpp.

⁷⁰ Turpat, 17. lpp.

⁷¹ Turpat.

⁷² Turpat, 17.–19. lpp.

⁷³ Turpat, 19. lpp.

⁷⁴ Turpat, 20.–21. lpp.

Darba koplīgumā var noteikt īsāku darba dienas ilgumu pirms svētku dienām, nekā paredz DL 135. pants.⁷⁵

Darba koplīgumā var noteikt atšķirīgu regulējumu summētajam darba laikam, nekā noteikts DL 140. pantā. Jāatceras, ka jebkurā gadījumā nedēļas darba laiks nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā. Koplīgumā var vienoties arī par garāku atskaites periodu, tomēr tas nekādā gadījumā nedrīkst pārsniegt vienu gadu.⁷⁶

DL 151. pants paredz, ka Darba koplīgumā var noteikt citus gadījumus (nakts darbs, maiņu darbs, ilggadējs darbs u. c.), kad darbiniekam var piešķirt ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu. **Piemēram**, papildatvaļinājumu var piešķirt: darbiniekiem, kuri pakļauti kaitīgiem apstākļiem; darbiniekiem, kuriem ir bērni; darbiniekiem sakarā ar vecāku cilvēku kopšanu; sakarā ar darbinieka stāšanos laulībā; sakarā ar darbinieka bērna kāzām; sakarā ar bērna piedzimšanu; sakarā ar darbinieka laulātā, bērna, vecāku vai cita tuva radnieka nāves gadījumu; pavadot bērnu uz skolu 1. septembrī; sakarā ar ārkārtas gadījumiem; papildu mācību atvaļinājumu u. c.⁷⁷

6. Darba likuma 17. pantā noteikts, ka darba koplīgumā var vienoties par darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanas noteikumiem.

Ja darbinieks, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, darba laika ietvaros piedalās profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā, viņam par šo laiku pienākas Darba likumā noteiktā atlīdzība. Izdevumus, kas saistīti ar šādām apmācībām, sedz darba devējs.⁷⁸

Tomēr, ja darbinieks pats vēlas iegūt kādu papildu izglītību, apmeklēt kursus, darba devējam nav pienākuma šīs apmācības apmaksāt. Par to apmaksu var vienoties darba koplīgumā.⁷⁹

Piemēram, var noteikt, ka darbinieks, kurš pēc koplīgumā noteiktās apmācību maksas kompensācijas saņemšanas nostrādājis pie darba devēja mazāk par vienu gadu, uzteic darba līgumu, atmaksā darba devējam kompensēto apmācību maksu pilnā apmērā. Kā arī var paredzēt, ka darba devējs apņemas piešķirt garantijas izpeļņas saglabāšanā sakarā ar jaunas tehnoloģijas ieviešanu vai tehnisku jaunievedumu ieviešanu.⁸⁰

7. Koplīgumā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba aizsardzības organizāciju.

Pastāv vairāki darba aizsardzības pamatprincipi, par kuriem jāvienojas darba koplīgumā.

Pirmkārt, uzņēmumā tiek izveidota darba aizsardzības organizatoriskā struktūra. Uzņēmumā ir jābūt darba aizsardzības speciālistam/tiem. Ja uzņēmumā ir ne vairāk kā 10 nodarbināto, darba devējs pats var veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus. Darba aizsardzības speciālists ir īpaši apmācīts nodarbinātais, kura pienākums ir organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību. Darba devēja pienākums ir piešķirt darba aizsardzības speciālistam nepieciešamos līdzekļus un laiku (darba laika ietvaros), lai viņš varētu veikt savus pienākumus. Par to apmēru un piešķiršanas kārtību var vienoties koplīgumā.⁸¹

Otrkārt, uzņēmumā ir jābūt konsultēšanās, nodarbināto informēšanas un līdzdalības mehānismam. Darba devēja pienākums ir konsultēt nodarbinātos vai uzticības personas un radīt viņiem iespēju piedalīties apspriedēs par darba aizsardzības jautājumiem. Tāpat darba devēja

⁷⁵ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 21. lpp.

⁷⁶ Turpat.

⁷⁷ Turpat, 22.–23. lpp.

⁷⁸ Turpat, 23. lpp.

⁷⁹ Turpat.

⁸⁰ Turpat, 24.–25. lpp.

⁸¹ Turpat, 25. lpp.

pienākums ir informēt nodarbinātos un uzticības personas par darba vides risku un darba aizsardzības pasākumiem. Uzticības persona ir īpaši apmācīta nodarbināto ievēlētā persona, kura pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā. Uzņēmumā vai tā struktūrvienībā, kurā nodarbināti pieci vai vairāki nodarbinātie, šie nodarbinātie vai viņu pārstāvji, ņemot vērā nodarbināto skaitu, uzņēmuma darbības raksturu un darba vides risku, ievēl vienu vai vairākas uzticības personas. Par precīzu uzticības personu skaitu un pilnvaru termiņu, to ievēlēšanas un atcelšanas kārtību var vienoties kopīgumā.

Uzticības personai ir tiesības: 1) piedalīties darba vides riska novērtēšanā, darba aizsardzības pasākumu plānošanā un efektivitātes pārbaudē, kā arī darba aprikojuma atbilstības novērtēšanā; 2) piedalīties nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanā un ražošanas iekārtu un objektu nodošanā ekspluatācijā, kā arī darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā; 3) saņemt no darba devēja darba aizsardzības normatīvos aktus, normatīvi tehnisko dokumentāciju, instrukcijas un citus darba aizsardzības noteikumus, kā arī paskaidrojumus un citu informāciju, kas attiecas uz darba aizsardzību; 4) pieprasīt, lai darba devējs veic darba aizsardzības pasākumus un izsaka priekšlikumus, kuru īstenošana novērstu vai mazinātu risku nodarbināto drošībai un veselībai.⁸²

Treškārt, uzņēmumā ir jābūt veiktai darba vides risku novērtēšanai. Lai precīzi noteiktu riskus, vispirms nepieciešams konstatēt darba vides risku faktoros. Darba vides riski ir varbūtība, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums un šā kaitējuma iespējamā smaguma pakāpe. Tālāk ir jānosaka darba vides riskam pakļauto darbinieku kategorijas, jāizvērtē riska apjoms un raksturs un tad jānosaka nepieciešamie darba aizsardzības pasākumi (preventīvi tiesiski, saimnieciski, sociāli, tehniski un organizatoriski pasākumi, kuru mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības).⁸³

Ceturtkārt, uzņēmumā ir jāveic darba vides risku iekšējā uzraudzība. Uzraudzības process sastāv no darba vides iekšējās uzraudzības plānošanas, risku novērtēšanas, uzraudzības pārbaudes un pilnveidošanas.⁸⁴

8. Darba kopīgumā var vienoties par kārtību, kādā tiek realizētas arodbiedrības tiesības, vai kādas papildu garantijas vēl tiks nodrošinātas arodbiedrībai no darba devēja puses.

Piemēram: darba devējs nodrošina arodbiedrību ar telpām, telefoniem, interneta pieslēgumu, transportu, apmaksājot komunālos un sakaru pakalpojumus; darba devējs ietur biedru maksas no darbinieku algas un pārskaita arodbiedrības kontā; darba devējs apņemas saglabāt vidējo izpeļņu arodkomitejas priekšsēdētājam un locekļiem arodbiedrības pienākumu pildīšanas un apmācību laikā. Tāpat darba kopīgumā vēlams paredzēt apmaksāto stundu skaitu arodbiedrības darba veikšanai. Visbeidzot, var paredzēt, ka arodbiedrība apņemas ātri un efektīvi risināt iespējamās nesaskaņas starp darba devēju un darbiniekiem. Savukārt par uzņēmumā konstatētajiem pārkāpumiem vispirms informēt darba devēju.⁸⁵

18. PANTS. DARBA KOPLĪGUMA PUSES

(1) Darba kopīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā.

⁸² Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba kopīgums katrā uzņēmumā, 2007, 26. lpp.

⁸³ Turpat.

⁸⁴ Turpat.

⁸⁵ Turpat, 29.–30. lpp.

(2) Darba koplīgumu nozarē vai teritorijā (turpmāk – ģenerālvienošanās) slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos.

(3) Darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības noslēgta ģenerālvienošanās ir saistoša šīs organizācijas vai organizāciju apvienības biedriem.

(4) Ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, ģenerālvienošanās, kuru noslēgusi darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku arodbiedrību apvienība (savienība), ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Attiecībā uz minētajiem darba devējiem un darbiniekiem ģenerālvienošanās stājas spēkā stāšanās dienā, kad tā publicēta laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", ja tajā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ģenerālvienošanās laikrakstā "Latvijas Vēstnesis" publicējama uz pušu kopīga pieteikuma pamata.

I. Koplīgumus var iedalīt divos veidos: koplīgums uzņēmumā un koplīgums nozarē vai teritorijā (ģenerālvienošanās)⁸⁶:

– **koplīgums uzņēmumā** ir viena no tiesiskajām formām, ar kuras palīdzību darba devējs var iesaistīt darbiniekus uzņēmuma saimniecisko un sociālo jautājumu risināšanā, tādā veidā veicinot darbinieku ieinteresētību savas darba vietas sekmīgā attīstībā, darbinieku tiesību un garantiju nodrošināšanā;

– **koplīgumu nozarē vai teritorijā (ģenerālvienošanās)** slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos. Kaut arī Latvijā ģenerālvienošanās nav tik plaši izplatītas kā citās Eiropas Savienības valstīs, 2007. gadā bija noslēgtas 25 šādas ģenerālvienošanās.⁸⁷

Atkarībā no tā, vai koplīgums ir slēgts uzņēmuma līmenī vai nozarē, vai teritorijā (ģenerālvienošanās), iespējamās slēdzējpusēs sk. tabulā.

Darba koplīguma slēdzējpusēs		Ģenerālvienošanās slēdzējpusēs	
Darba devēja puse	Darbinieku puse	Darba devēja puse	Darbinieku puse
darba devējs	darbinieku arodbiedrība	darba devējs	darbinieku arodbiedrība

⁸⁶ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 62. lpp.

⁸⁷ Turpat.

Darba koplīguma slēdzējpusēs		Ģenerālvienošanās slēdzējpusēs	
Darba devēja puse	Darbinieku puse	Darba devēja puse	Darbinieku puse
	darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā	darba devēju grupa	darbinieku arodbiedrību apvienība (savienība)
		darba devēju organizācija	
		darba devēju organizāciju apvienība	

II. Ģenerālvienošanās ir darba koplīgums, kas attiecīgi piemērojams noteiktā nozarē vai teritorijā. Satura ziņā gan darba koplīgums, gan ģenerālvienošanās ietver labāku nosacījumu noteikšanu salīdzinājumā ar spēkā esošo nacionālo normatīvo aktu noteikumiem. Jāatzīmē, ka uzņēmuma līmenī slēgtos darba koplīgumos tiek noteikts plašāks papildu sociālo garantiju un labumu loks, nekā tas tiek noteikts ģenerālvienošanās ietvaros.

Noslēgtā ģenerālvienošanās neizslēdz iespēju uzņēmuma līmenī slēgt darba koplīgumu, kurā puses var vienoties par tām papildu sociālajām garantijām un labumiem, kurus neparedz noslēgtā ģenerālvienošanās. Turklāt, ja arodbiedrība uzņēmuma līmenī ierosina slēgt darba koplīgumu, darba devējs nevar atteikties vest sarunas par tā noslēgšanu, pamatojoties uz jau spēkā esošo un darba devējam saistošo ģenerālvienošanās nozares vai teritorijas līmeni.

Par darba devēja jēdzienu sk. DL 4. panta komentāru. Par darbinieku arodbiedrību un darbinieku arodbiedrību apvienību sk. DL 10. panta komentāru.

Normatīvajos aktos nav sniegta oficiāla definīcija “darba devēju grupas” izpratnei. Pēc būtības tie var būt vairāki darba devēji, kuri apvienojušies noteiktu interešu pārstāvēi vienā vai vairākos jautājumos. Darba devēju grupai nav jābūt reģistrētai.

Darba devēju organizācija ir vismaz piecu darba devēju dibināta sabiedriskā organizācija, kas pārstāv un aizstāv savu biedru ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses, kā arī citas intereses, kas atbilst darba devēju organizācijas mērķiem un funkcijām (Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 2. panta pirmā daļa). *Par darba devēju organizācijas biedru var būt fiziskā vai juridiskā persona, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku* (Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 2. panta otrā daļa).

Darba devēju organizācijām ir tiesības dibināt darba devēju organizāciju apvienības un kļūt par to biedriem (Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 3. panta pirmā daļa). *Darba devēju organizāciju apvienību var dibināt, ja apvienojas vismaz trīs darba devēju organizācijas* (Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 3. panta otrā daļa). *Par darba devēju organizāciju apvienības biedru var būt arī tāds darba devējs, kurš nav darba devēju organizācijas biedrs, ja uz darba līguma pamata viņš nodarbina ne mazāk par 50 darbiniekiem* (Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 3. panta trešā daļa).

Var būt šādi darba devēju organizāciju apvienību veidi:

- 1) Latvijas darba devēju organizāciju apvienība;
- 2) nozares darba devēju organizāciju apvienība;
- 3) teritoriālā darba devēju organizāciju apvienība.

(Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 3. panta ceturtnā daļa.)

6. NODAĻA

DARBA KOPLĪGUMA SPĒKS

19. PANTS. DARBA KOPLĪGUMA SPĒKS LAIKĀ

(1) Darba koplīgumu noslēdz uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku. Darba koplīgums stājas spēkā tā noslēgšanas dienā, ja šajā koplīgumā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ja darba koplīgumā nav norādīts spēkā esamības laiks, šis koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz vienu gadu.

(2) Darba koplīgumu pirms termiņa var izbeigt, pamatojoties uz:

1) pušu vienošanos;

2) vienas puses uzteikumu, ja šādas tiesības ir nolīgtas darba koplīgumā.

(3) Pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi, izņemot šā likuma 17. panta otrās daļas 1. punktā noteikto pienākumu, ir spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam, ja puses nav vienojušās citādi.

I. Koplīgumā var paredzēt, ka tas stājas spēkā, piemēram, piektajā darba dienā pēc tā apstiprināšanas kopsapulcē (konferencē).

Ja darba koplīgumā nav norādīts spēkā esamības laiks, šis koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz vienu gadu. Darba koplīgumu parasti slēdz uz vienu vai diviem gadiem. Mēdz būt arī uz ilgāku laiku noslēgti koplīgumi: var noteikt, ka koplīgums ir spēkā, piemēram, uz 5 gadiem, izņemot atsevišķus koplīguma punktus (piemēram, par darba samaksu), kurus pārskata katru gadu.⁸⁸

II. Līgumu slēdz, lai sasniegtu noteiktu rezultātu. Tiesīgi noslēgts līgums uzliek līdzējam pienākumu izpildīt apsolīto, un arī vēlāk radušās izpildes grūtības nedod vienai pusei tiesības atkāpties no līguma. Vienpusēja atkāpšanās no līguma ir pieļaujama, ja puses koplīgumā par šādu iespēju ir vienojušās. Tāpat arī koplīgumu pirms termiņa var izbeigt, tikai pusēm vienojoties.⁸⁹ Kaut arī DL 19. panta otrās daļas 2. punktā ir paredzēta iespēja izbeigt līgumu, pamatojoties uz vienas puses uzteikumu, praksē šāda iespēja tiek reti izmantota. Ņemot vērā, ka koplīguma uzdevums ir garantēt stabilitāti darba attiecībās, šāda atkāpe nav vēlama. Ja koplīgumā pusēm nav paredzēta vienpusējas atkāpšanās tiesība, koplīgumu pirms termiņa var izbeigt, tikai pusēm par to vienojoties (DL 19. panta otrās daļas 1. punkts).

Jāņem vērā, ka pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi, izņemot pienākumu darba koplīguma spēkā esamības laikā atturēties no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu, ir spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam.⁹⁰

⁸⁸ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 10. lpp.

⁸⁹ Turpat, 34. lpp.

⁹⁰ Turpat, 11. lpp.

20. PANTS. DARBA KOPLĪGUMA SPĒKS ATTIECĪBĀ UZ PERSONĀM

(1) Darba koplīgums ir saistošs pusēm, un tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi. Tam, vai darba tiesiskās attiecības ar darbinieku nodibinātas pirms vai pēc darba koplīguma spēkā stāšanās, nav nozīmes.

(2) Darba līgumā darbinieks un darba devējs var atkāpties no darba koplīguma noteikumiem tikai tad, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki.

I. Darba likuma 20. pantā ir noteikts, uz kurām personām attiecas darba koplīguma noteikumi un kam tas ir saistošs. Pēc būtības koplīgums ir divpusējs darījums starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem par labu trešajām personām – darbiniekiem.

Darba koplīgumā var vienoties, ka visi vai atsevišķi koplīguma noteikumi attiecas tikai uz darbiniekiem, kas ir arodbiedrības biedri. Iestrādājot šādu normu, tiek nostiprinātas arodbiedrības biedru tiesības un pārējie darbinieki tiek motivēti iestāties arodbiedrībā.⁹¹

Tomēr, apstiprinot šādu darba koplīgumu darbinieku kopsapulcē vai konferencē, darbiniekiem, kuri netiek pārstāvēti koplīgumā, jādod iespēja ar pilnvaroto pārstāvju starpniecību slēgt koplīgumu ar darba devēju. Šāda interpretācija būtu atbilstoša DL 18. pantam, kas dod tiesības koplīgumu slēgt darbinieku pilnvarotajiem pārstāvjiem, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā. Savukārt, ja uzņēmumā nav pietiekams skaits arodbiedrībā neesošo darbinieku, lai spētu ievēlēt darbinieku pilnvarotos pārstāvjus (sk. DL 10. panta komentāru), viņi savas tiesības uz koplīgumu var realizēt vispārējā kārtībā, prasot atšķirīgas attieksmes izbeigšanu.⁹²

Koplīgumā puses var paredzēt tādus noteikumus, kas ir darbiniekiem labvēlīgāki salīdzinājumā ar Darba likumu un citiem darba tiesiskās attiecības regulējošajiem normatīvajiem aktiem. Koplīguma noteikumi nedrīkst pasliktināt darbinieku tiesisko stāvokli. Noteikumi, kas pasliktina darbinieku tiesisko stāvokli, nav spēkā, tādējādi nav arī saistoši pusēm un darbiniekiem.

II. Jāatzīmē, ka no ES tiesībām izriet, ka koplīgums ir saistošs arī darba devēja tiesību pārņēmējam. ES Padomes Direktīvas 2001/23/EK⁹³ 3. panta 3. punkts noteic, ka “pēc īpašumtiesību pārņemšanas turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecas uz personu, kas nodod īpašumtiesības, līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums ./.”. Tomēr šo noteikumu un nosacījumu ievērošanas termiņu dalībvalstīm ir tiesības ierobežot ar nosacījumu, ka tas nav mazāks par vienu gadu. DL 118. pants paredz, ka “viena gada laikā pēc uzņēmuma pārņemšanas darba koplīguma noteikumi nav grozāmi par sliktu darbiniekiem”.

Eiropas Kopienas tiesa ir secinājusi, ka, “minētā noteikuma mērķis tādējādi ir nodrošināt visu darba nosacījumu turpināšanos atbilstoši koplīguma slēdzēju pušu gribai, neņemot vērā uzņēmuma īpašnieka maiņu. Savukārt ar šo pašu noteikumu nevar atkāpties no koplīgumā

⁹¹ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 62. lpp.

⁹² Baltaņa I., Darba koplīgums. Rēzeknes augstskola, Latvija. Pieejams http://www.turiba.lv/darba_tirgus_2008/pages/Baltina_lv.html (skatīts 15.10.2010.)

⁹³ Eiropas Padomes 2001. gada 12. marta direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā. Oficiālais Vēstnesis, L 082, 22.03.2001., 16.–20. lpp.

izteiktās minēto pušu gribas. Tādējādi, ja līgumslēdzējas puses ir vienojušās nodrošināt noteiktus darba nosacījumus tikai līdz noteiktam datumam, Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkts nevar noteikt ieguvējam pienākumu tos ievērot pēc koplīguma noteiktā tā beigu datuma, jo pēc šā datuma minētais koplīgums vairs nav spēkā.⁹⁴

7. NODAĻA

DARBA KOPLĪGUMA NOSLĒGŠANAS UN GROZĪŠANAS KĀRTĪBA

21. PANTS. DARBA KOPLĪGUMA NOSLĒGŠANAS KĀRTĪBA

(1) Darba koplīgumu noslēgt ierosina darbinieku pārstāvji, darba devējs vai šā likuma 18. pantā minētās organizācijas vai to apvienības (savienības). Darba devējs, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība nav tiesīga atteikties no sarunām par darba koplīguma (ģenerālvienošanās) slēgšanu.

(2) Rakstveida atbilde uz priekšlikumu noslēgt darba koplīgumu sniedzama 10 dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas.

(3) Darba koplīguma noslēgšanai puses rīko sarunas, vienojoties par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību. Puses uz šīm sarunām var uzaicināt speciālistus, izveidot darba grupas, iekļaujot tajās vienādā skaitā abu pušu pārstāvjus, kā arī patstāvīgi izstrādāt darba koplīguma projektu.

(4) Darba devējam pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma ir pienākums sniegt viņiem darba koplīguma noslēgšanai nepieciešamo informāciju.

(5) Ja sarunu gaitā vienas puses iebildumu dēļ netiek panākta vienošanās par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību vai par darba koplīguma saturu, šai pusei ir pienākums ne vēlāk kā 10 dienu laikā sniegt rakstveida atbildi uz otras puses izteiktajiem priekšlikumiem. Ja saņemts darba koplīguma projekts kopumā, rakstveida atbilde sniedzama ne vēlāk kā viena mēneša laikā, un tajā puse norāda savus iebildumus un priekšlikumus attiecībā uz šo projektu.

(6) Ikvienam darbiniekam ir tiesības rakstveidā iesniegt darba koplīguma pusēm savus priekšlikumus attiecībā uz darba koplīguma projektu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. likumu, kas stājas spēkā no 01.01.2003.)

I. Darba koplīguma noslēgšana ir process, kurā pastāv vairākas stadijas: priekšlikumu izstrāde un iesniegšana otrai pusei, priekšlikumu izskatīšana un atbildes sniegšana, pušu sarunas un darba koplīguma parakstīšana. Vispārējie darba koplīguma noslēgšanas nosacījumi noteikti Darba likumā, taču papildus tam pastāv labā prakse procesa pilnveidē.⁹⁵

⁹⁴ EKT lieta C-396/07, Mirja Juuri pret Fazer Amica Oy, 2008. gada 27. novembri, 34. paragrāfs.

⁹⁵ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 21. lpp.

Kopīgumu noslēgt ierosina arodbiedrība vai darba devējs. Iniciatore darba kopīguma slēgšanā parasti ir arodbiedrība. Arodbiedrības organizācijas palīdz pārvarēt barjeru starp darba devēju un darbiniekiem kopīgas sadarbības interesēs. Ja uzņēmumā nav arodbiedrības, darbinieku tiesības var palikt neizmantotas.⁹⁶

II. Darba likuma 21. panta otrā daļa noteic, ka *"rakstveida atbilde uz priekšlikumu noslēgt darba kopīgumu sniedzama 10 dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas"*. Mērķis ir novērst kopīguma slēgšanas procedūras ievilkšanos neparedzēti ilgi.⁹⁷ Taču puses sarunu laikā var arī noslēgt konceptuālu vienošanos par darba kopīguma noslēgšanu, tādējādi vēl saīsinot likumā paredzēto laika periodu.

III. Sarunas ir būtiska līguma slēgšanas procedūras sastāvdaļa. Sarunu laikā vajadzētu sastādīt vienošanās protokolu. Tas būtu kā pierādījums, ja turpmākajā kopīguma slēgšanas procesā rastos domstarpības. Protokols liecina par šā procesa nozīmību, kā arī par pierādīšanas iespēju nesaskaņu gadījumā. Pat vissaskanīgākā sadarbība starp darba devēju un darbiniekiem tomēr ir jāfiksē rakstveidā.⁹⁸

Tā kā darba kopīguma mērķis ir uzlabot darbinieku tiesisko stāvokli salīdzinājumā ar normatīvajos aktos noteikto, tad ieteicams iesaistīt šajā procesā arī darbiniekus. Viņu būtiskākā loma būtu priekšlikumu izteikšana un dalība kopsapulcē darba kopīguma apstiprināšanai.⁹⁹

Lai darba kopīgums ar tā saturu sasniegtu vēlamu rezultātu, nepieciešams noskaidrot darbiniekiem nozīmīgākos motivējošos elementus. Visvienkāršāk tas izdarāms anketēšanas veidā. Arodbiedrība ar darba devēju var izstrādāt anketu un vienoties, ka, **piemēram, aptaujas procesus (anketu izdalīšanu darbiniekiem un aizpildīto anketu savākšanu) nodrošina darba devējs, bet arodbiedrība veic datu apkopošanu.**

Sarunu laikā gan darba devējam, gan darbiniekiem jāmēģina sagatavot efektīvu darba kopīgumu, kas balstās uz savstarpēju uzticību, jo tas būs ilgtermiņa ieguldījums turpmāko savstarpējo darba attiecību pamatā.¹⁰⁰

Ilglaicīgā periodā laba sociālā dialoga uzturēšana pamatojas ar abpusējas cieņas izrādīšanu. Tāpēc ieteicams ar darba devēju tikties un apspriest vispārējos jautājumus par darba kopīguma noslēgšanas procesu. Šo sarunu laikā nevajadzētu sākt apspriest darba kopīguma saturu, bet gan tikai vienoties par darba kopīguma satura izstrādes gaitu: vai tiks izstrādāti priekšlikumi vai viss darba kopīguma projekts kopumā un kāda būs katras puses līdzdalība tajā; cik bieži notiks pušu sarunas; kā tiks dokumentēts viss process; kādos termiņos puses sniegs viena otrai nepieciešamo informāciju un citus ar darba kopīguma noslēgšanu saistītus jautājumus.

Kaut arī Darba likums neparedz darba kopīguma slēgšanu kā obligātu darba devēja pienākumu, darba devējs nav tiesīgs atteikties no sarunām par darba kopīguma slēgšanu.

Ir situācijas, kad darba specifika dēļ viena uzņēmuma ietvaros pastāv vairākas arodorganizācijas. Ja ir vairākas arodbiedrības, tad kopīgām sarunām ar darba devēju tās pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli biedru skaitam, un viņi pauž vienotu viedokli.¹⁰¹

⁹⁶ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba kopīgums katrā uzņēmumā, 2007, 30. lpp.

⁹⁷ Turpat, 31. lpp.

⁹⁸ Turpat.

⁹⁹ Turpat.

¹⁰⁰ Turpat, 31. lpp.

¹⁰¹ Turpat.

IV. Pēc darbinieku viedokļu noskaidrošanas (anketu apkopošanas) reāli sākas arodbiedrības un darba devēja sarunas. Sarunu gaitā tiek sabalansētas darbinieku vajadzības un vēlmes ar darba devēja iespējām. Šajā laikā darba devējam pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma ir pienākums sniegt viņiem darba koplīguma noslēgšanai nepieciešamo informāciju. Arodbiedrībai ir tiesības prasīt darba devējam informāciju par uzņēmuma ekonomisko stāvokli (sk. 11. panta komentāru), jo tikai tas var būt pamats darba devēja atteikumam ietvert darba koplīgumā kādus noteiktus nosacījumus, kurus viņš pamato ar ierobežotiem finanšu resursiem. Visas pušu sarunas ieteicams dokumentāli fiksēt, t. i., vest sarunu protokolu, kuram tiek pievienoti pušu iesniegtie dokumenti.¹⁰²

V. Darba likuma 21. panta piektā daļa paredz iespēju pusēm veikt saraksti par darba koplīguma saturu, ja sarunu gaitā netiek panākta vienošanās, nosakot, ka pusei ir pienākums ne vēlāk kā 10 dienu laikā sniegt rakstveida atbildi uz otras puses izteiktajiem priekšlikumiem. Jāatzīmē, ka šāda prakse ir neefektīva, jo likums neierobežo šādas savstarpējās sarakstes ilgumu. Gan darba devējam, gan arodbiedrībai darba koplīguma noslēgšanas procesā jāvadās tikai un vienīgi pēc darbinieku interesēm. Tāpēc ieteicams vienoties par priekšlikumu iesniegšanas termiņiem pirms abpusējām sarunām, lai tikšanās laikā katra puse būtu gatava izteikt savus argumentus un lemt par iespēju konkrēto priekšlikumu iekļaut vai neiekļaut darba koplīgumā.¹⁰³

Nereti praksē ir gadījumi, kad puses ir vienojušās par vairākiem darba koplīgumā ietveramajiem noteikumiem, taču nevar vienoties par citiem. Kā rīkoties: turpināt sarunas vai noslēgt darba koplīgumu par tiem noteikumiem, par kuriem rasts kompromiss? Šādā situācijā jāatceras darba koplīguma mērķis – uzlabot darbinieku tiesisko un sociālo stāvokli. Tāpēc ieteicams tomēr noslēgt darba koplīgumu, iekļaujot tajā tos noteikumus, par kuriem puses ir vienojušās. Tomēr, lai tas netiktu uzskatīts par pamatu pārtraukt sarunas par pārējiem, pušu sarunu protokolā ieteicams veikt īpašu atzīmi, ka puses turpina sarunas par pārējo priekšlikumos izteikto noteikumu iekļaušanu darba koplīgumā.¹⁰⁴

VI. Pēc vienošanās panākšanas starp pusēm rakstiski jānoformē līguma galīgais variants. Darba koplīguma projekta redakcijas izstrāde var notikt atbilstoši tam, kā puses vienojas: to izstrādā darba devējs, to izstrādā arodbiedrība vai to izstrādā kopīgi izveidota darba grupa. Visefektīvākais variants, protams, ir tad, kad darba koplīguma projekta izstrādē iesaistītas uzreiz abas puses. Turklāt, ja pirms tam ir veikta darbinieku aptauja un pēc tās abas puses sarunu gaitā ir vienojušās par konceptuāliem jautājumiem, tad darba grupas uzdevums ir diezgan formāls – visu salikt kopā. Tomēr, formulējot noteiktus nosacījumus, jāpārliecina, vai tie ir saprotami, vai to interpretēšana neradīs praksē problēmas, vai atrunātas visas nianšes, kas var ietekmēt noteikta labuma piemērošanu.¹⁰⁵

To, ka koplīguma teksts ir saskaņots starp pusēm, apliecina abu pušu pārstāvju paraksti aiz koplīguma teksta. Koplīgums jāparaksta vismaz divos eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie darba devēja, bet otrs – pie arodbiedrības.¹⁰⁶

¹⁰² Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 31. lpp.

¹⁰³ Turpat.

¹⁰⁴ Turpat.

¹⁰⁵ Turpat.

¹⁰⁶ Turpat, 32. lpp.

22. PANTS. DARBA KOPLĪGUMA APSTIPRINĀŠANA

(1) Uzņēmumā noslēgtā darba koplīguma spēkā esamībai nepieciešama tā apstiprināšana darbinieku kopsapulcē (konferencē), izņemot tos darba koplīgumus, kurus noslēguši darba devējs un darbinieku arodbiedrība, kas pārstāv vismaz 50 procentus uzņēmuma darbinieku.

(2) Darba koplīgumu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu apstiprina darbinieku kopsapulcē, kurā piedalās vismaz puse no attiecīgā uzņēmuma darbiniekiem.

(3) Ja darbinieku kopsapulci nav iespējams sasaukt uzņēmumā nodarbināto darbinieku lielā skaita vai darba organizācijas īpatnību dēļ, darba koplīgumu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu apstiprina darbinieku pārstāvju konferencē, kurā piedalās vismaz puse no darbinieku pārstāvjiem.

(4) Ģenerālvienoššanās spēkā esamībai nav nepieciešama tās apstiprināšana.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

I. Uzņēmumā noslēgts koplīgums stājas spēkā no tā apstiprināšanas darbinieku kopsapulcē. Darbinieki nav koplīguma puse, bet koplīguma noteikumi attiecas uz darbiniekiem, tāpēc likumā noteikta procedūra, kādā darbinieki pauž savu piekrišanu. Tomēr ne visos gadījumos šāda koplīguma apstiprināšana ir lietderīga. Līdz 2010. gada DL grozījumiem Darba likuma 22. panta otrā daļa paredzēja obligātu nosacījumu, ka jebkura uzņēmumā noslēgtā darba koplīguma spēkā esamībai nepieciešama tā apstiprināšana darbinieku kopsapulcē (konferencē). Līdz ar šiem grozījumiem likumdevējs ir noteicis izņēmumu nolūkā atvieglot darba koplīguma apstiprināšanu: ja darba koplīgums ir noslēgts starp darba devēju un arodbiedrību, kas pārstāv vismaz 50% uzņēmumā nodarbināto darbinieku, darbinieku kopsapulce (konference) koplīguma apstiprināšanai nav jāsasauca.¹⁰⁷ Tā kā ir nodrošināta darbinieku iesaistīšanās pārrunās, izmantojot arodbiedrības, nav nepieciešams, ka pārējie darbinieki to apstiprina. Pēc būtības koplīgums tiek slēgts, lai uzlabotu darba tiesisko attiecību kvalitāti, tāpēc iebildumu parasti nav vai arī tie nav konstruktīvi.¹⁰⁸ Arī DL 22. panta trešajā daļā ietvertais izņēmums noteikts ar mērķi atvieglot koplīgumu slēgšanas procedūru. Likumdevējs ir paredzējis, ka uzņēmumu lielums un tajā noteiktā darba organizācija var būt atšķirīga, kas savukārt var ietekmēt kopsapulces sasaukšanas iespējamību, tādējādi radot šķēršļus koplīguma slēgšanai.

II. Arī apstiprinājuma balsojums ir jāprotokolē, un uz koplīguma jāuzraksta, kur un kad šis dokuments ieguvis juridisko spēku.¹⁰⁹ Savukārt ģenerālvienoššanās stājas spēkā tās noslēgšanas dienā, ja tajā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks.¹¹⁰

23. PANTS. DARBA KOPLĪGUMA NOTEIKUMU GROZĪŠANA

Darba koplīguma noteikumus tā spēkā esamības laikā puses groza šajā koplīgumā noteiktajā kārtībā. Ja šāda kārtība nav noteikta, to dara šā likuma 21. pantā paredzētajā kārtībā.

¹⁰⁷ Grozījumi Darba likumā. Ieguvumi darbiniekiem. Latvijas Vēstneša portāls, pieejams <http://www.lv.lv/?menu=doc&id=207083> (skatīts 15.10.2010.)

¹⁰⁸ Kalniņa I. Jaunāko Darba likuma grozījumu analīze. Jurista Vārds, Nr. 20 (615), 18.05.2010.

¹⁰⁹ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 32. lpp.

¹¹⁰ Pieejams http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/ddr_06.pdf (skatīts 15.10.2010.)

Darba koplīgumā paredzēto un darbinieku kopsapulcē apstiprināto noteikumu grozīšana iespējama divos veidos: pašā darba koplīgumā noteiktajā kārtībā vai DL noteiktajā kārtībā.

Atrunājot darba koplīguma noteikumu grozīšanas kārtību darba koplīgumā, jāatceras, ka tas ir divpusējs akts. Tāpēc jebkura noteikuma izslēgšana, jauna noteikuma ieviešana vai jau esoša noteikuma izteikšana jaunā redakcijā abpusēji jāsaprot.¹¹¹ Koplīgumā puses var paredzēt tā grozīšanas kārtību, kur norāda, kādos gadījumos darbiniekiem, to pārstāvjiem un darba devējam ir tiesības pieprasīt koplīguma grozīšanu.¹¹² Ja koplīguma spēkā esamības laikā puses vienojas par koplīguma grozīšanu, kā rezultātā tiek uzlabots darbinieku tiesiskais stāvoklis vai arī tiek veikti tehniski labojumi koplīgumā, grozījumu apstiprināšana darbinieku kopsapulcē (konferencē) nav nepieciešama. Grozījumi stājas spēkā nākamajā darba dienā pēc to pieņemšanas.¹¹³

Ja koplīgumā nav minēta tā grozīšanas kārtība, tad izmaiņu veikšanas procedūra neatšķiras no paša koplīguma ierosināšanas un grozīšanas kārtības¹¹⁴: kāda no pusēm otrai pusei iesniedz priekšlikumu; otra puse to izskata un noteiktā laikā (10 dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas) sniedz atbildi; puses sarunu gaitā vienojas par priekšlikuma iekļaušanu vai neiekļaušanu darba koplīgumā. Ja konceptuāli puses vienojas par priekšlikuma iekļaušanu darba koplīgumā, tad turpinās pušu darbs: tiek izstrādāta priekšlikuma redakcionālā versija un tā iestrādāta darba koplīguma saturā; darba koplīguma noteikumu grozījumi tiek noslēgti un apstiprināti darbinieku kopsapulcē (konferencē).¹¹⁵

Darba koplīguma noteikumu grozīšanas kārtībai puses var vienoties par saīsinātiem priekšlikumu izskatīšanas termiņiem vai noteikt, ka piemērojama kārtība, par kādu puses vienojušās attiecībā uz darba koplīguma noslēgšanas procesu.¹¹⁶

24. PANTS. IEPAZĪSTINĀŠANA AR DARBA KOPLĪGUMU

(1) Darba devēja pienākums ir iepazīstināt visus darbiniekus ar darba koplīgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā pēc tā apstiprināšanas vai darba koplīguma noteikumu grozīšanas.

(2) Darba devēja pienākums ir gādāt par to, lai darba koplīguma teksts būtu pieejams ikvienam darbiniekam.

I. Pēc darba koplīguma noslēgšanas un apstiprināšanas darbinieku kopsapulcē obligāts nosacījums ir darbinieku iepazīstināšana ar to. Darba likuma 24. panta pirmā daļa noteic, ka tas ir darba devēja pienākums.

Tā kā likums nosaka darbinieku iepazīstināšanai mēneša termiņu, tad praksē var rasties jautājums: kurā brīdī darbiniekam ir tiesības uz darba koplīgumā paredzēto noteikumu attiecināšanu – no brīža, kad darba koplīgums ir apstiprināts darbinieku kopsapulcē, vai no brīža, kad konkrētais darbinieks ir iepazinies ar darba koplīguma saturu? Darba koplīguma būtība ir uzlabot darbinieku tiesisko stāvokli, tāpēc tas, ka darbinieks netika iepazīstināts ar to uzreiz pēc

¹¹¹ Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Metodiskais materiāls, 33. lpp.

¹¹² Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 34. lpp.

¹¹³ Turpat, 12. lpp.

¹¹⁴ Turpat, 34. lpp.

¹¹⁵ Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Metodiskais materiāls, 37. lpp.

¹¹⁶ Turpat, 33.–37. lpp.

apstiprināšanas darbinieku kopsapulcē, bet likumā pieļautā termiņa robežās – mēneša laikā, nevar būt par pamatu atteikumam piemērot darba koplīgumā paredzēto noteikumu konkrētajam darbiniekam.¹¹⁷

Kā var notikt darbinieku iepazīstināšana ar darba koplīgumu? Likums šo noteikumu neregulē, izvēlēties iepazīstināšanas veidu ir darba devēja ziņā. Jāatzīmē, ka praksē darba devēji biežāk piemēro darbinieka rakstveida apstiprinājumu (parakstu) par iepazīšanos ar darba koplīgumu.¹¹⁸

II. Papildus tam, ka darba devēja pienākums ir visus darbiniekus iepazīstināt ar darba koplīgumu, Darba likuma 24. panta otrā daļa noteic arī, ka "*darba devēja pienākums ir gādāt par to, lai darba koplīguma teksts būtu pieejams ikvienam darbiniekam*".

Darba devējs var piemērot vairākus darba koplīguma pieejamības variantus, piemēram, nodrošināt visiem darbiniekiem pieejamā elektroniskā formā vai visiem darbiniekiem pieejamā papīra formā, kas var glabāties pie darba devēja, pie arodbiedrības, pie atsevišķiem speciālistiem (jurista, personāla vadītāja, grāmatveža u. c.), pie struktūrvienības vadītāja, darbiniekiem pieejamās telpās – atpūtas telpās u. c.¹¹⁹

8. NODAĻA

STRĪDU IZŠĶIRŠANA

25. PANTS. STRĪDU IZŠĶIRŠANA IZLĪGŠANAS KOMISIJĀ

(1) Tiesību un interešu strīdus, kas izriet no darba koplīguma attiecībām vai ir ar tām saistīti, izšķir izlīgšanas komisija. Izlīgšanas komisiju izveido darba koplīguma puses, abas pilnvarojot vienādā skaitā savus pārstāvjus.

(2) Strīda gadījumā darba koplīguma puses raksta domstarpību protokolu un ne vēlāk kā triju dienu laikā to iesniedz izlīgšanas komisijai. Izlīgšanas komisija šo protokolu izskata septiņu dienu laikā.

(3) Izlīgšanas komisija pieņem lēmumu vienojoties. Lēmums ir saistošs abām darba koplīguma pusēm, un tam ir darba koplīguma spēks.

I. Strīda izšķiršanai pirmstiesas procesā puses izveido izlīgšanas komisiju. Darba koplīguma sakarā var rasties kolektīvie tiesību vai kolektīvie interešu strīdi.

Kolektīvais tiesību strīds var rasties, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot koplīgumu, kā arī piemērojot koplīguma noteikumus. *Kolektīvs tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba koplīgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo*

¹¹⁷ Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Metodiskais materiāls, 30.–32. lpp.

¹¹⁸ Turpat, 35. lpp.

¹¹⁹ Turpat.

aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus (Darba strīdu likuma 9. pants). Šāda strīda izšķiršanu regulē Darba strīdu likums. Tā pamatā ir nostāja, ka puses savstarpējo sarunu ceļā panāk strīda izskatīšanu. Tas nozīmē – strīda izskatīšanu un izšķiršanu uzņēmuma līmenī. Tikai tad, ja puses nevar panākt vienošanos, strīds tiek nodots izskatīšanai tiesā.¹²⁰

Kolektīvais interešu strīds rodas saistībā ar kolektīvo pārrunu procesu, nosakot jaunus darba apstākļus vai nodarbinātības nosacījumus.¹²¹ *Kolektīvs interešu strīds ir tādas domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju, kuras rodas saistībā ar kolektīvo pārrunu procesu, nosakot jaunus darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus* (Darba strīdu likuma 13. pants).

Tā kā strīds pusēm var rasties jau darba koplīguma noslēgšanas procesā, tad ieteicams jaūtājumus, kas saistīti ar izlīgšanas komisijas skaitlisko sastāvu un tās darbības procedūru, pusēm atrunāt jau pirms darba koplīguma izstrādāšanas un noslēgšanas procesa uzsākšanas.

Pamatojoties uz to, ka izlīgšanas komisiju izveido darba koplīguma puses, abas pilnvarojot vienādā skaitā savus pārstāvjus, tad pusēm jāvienojas par pārstāvju skaitlisko sastāvu.¹²²

II. DL 25. panta otrajā daļā noteiktajā kārtībā minēti divi nosacījumi: izlīgšanas komisija izskata domstarpību protokolu, un maksimālais termiņš ir septiņu dienu laiks. Savukārt likums nenosaka kā obligātu procesu abu darba koplīguma pušu uzaicināšanu uz izlīgšanas komisiju informācijas un paskaidrojumu sniegšanai. Tāpēc puses šādas kārtības ieviešanas nepieciešamību nosaka pašas. Tā kā tas nepasliktina nevienas darba koplīguma puses tiesisko stāvokli, tad šāds procesa papildinājums var tikt ieviests.¹²³

III. DL 25. panta trešā daļa noteic, ka *“izlīgšanas komisija pieņem lēmumu vienojoties”*. Puses var noteikt precīzāku izlīgšanas komisijas darbības kārtību un vienošanās procesu, akcentējot arī pierādījumu iesniegšanas nepieciešamību, kārtību un to nozīmīgumu lēmuma pieņemšanā.¹²⁴

Ja izlīgšanas komisijā tiek panākta vienošanās, komisija pieņem lēmumu, kas kļūst saistošs abām darba koplīguma pusēm, un tam ir darba koplīguma spēks.

Savukārt, ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās, tad Darba likuma 26. un 27. pants noteic, ka:

- 1) kolektīvais tiesību strīds izšķirams tiesā vai šķīrējtiesā;
- 2) kolektīvais interešu strīds izšķirams darba koplīgumā noteiktā kārtībā.

26. PANTS. TIESĪBU STRĪDU IZŠĶIRŠANA

(1) Ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās tiesību strīdā, tas izšķirams tiesā vai šķīrējtiesā.

(2) Tiesai ir pakļauts jebkurš tiesību strīds starp darba koplīguma pusēm par:

- 1) prasījumiem, kas izriet no darba koplīguma;**
- 2) darba koplīguma noteikumu piemērošanu;**
- 3) darba koplīguma noteikumu spēkā esamību vai neesamību.**

¹²⁰ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 38.–41. lpp.

¹²¹ Turpat, 39.–41. lpp.

¹²² Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Metodiskais materiāls, 38.–41. lpp.

¹²³ Turpat.

¹²⁴ Turpat, 38.–41. lpp.

(3) Darba koplīguma puses var vienoties par jebkura tiesību strīda – gan tāda, kurš jau radies, gan tāda, kurš var rasties starp darba koplīguma pusēm, – nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā. Līgums par strīda nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā slēdzams rakstveidā. Šo līgumu kā atsevišķu noteikumu (šķīrējtiesas klauzulu) var ietvert darba koplīgumā.

Kolektīvais tiesību strīds izšķirams tiesā vai šķīrējtiesā (sk. CPL 487. panta pirmās daļas 7. punktu). Kolektīvā tiesību strīda nodošana izšķiršanai tiesā vai šķīrējtiesā ir ierobežota laika termiņā – viena mēneša laikā, ja tas netiek izšķirts izlīgšanas komisijā. Minēto laika ierobežojumu regulē Darba strīdu likuma 12. panta pirmā daļa.

II. Viens no kolektīvā tiesību strīda cēloņiem ir darba koplīguma neizpilde. Pamatā to regulē Darba strīdu likums, tomēr piemērojami ir arī citi LR spēkā esošie normatīvie akti.

Valsts darba inspekcijai nav piešķirtas tiesības izskatīt strīdus, arī tos, kas radušies saistībā ar darba koplīguma izstrādi un grozīšanu, taču tai ir piešķirtas tiesības

uzraudzīt darba koplīguma noteikumu izpildi.¹²⁵ Valsts darba inspekcijas likuma 3. panta otrās daļas 2., 3. un 4. punkts konkrēti nosaka Valsts darba inspekcijas uzdevumus tās funkcijas – uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību jomā – realizācijai darba koplīguma noteikumu izpildei:

1) kontrolēt, kā darba devēji un darbinieki savstarpēji pilda pienākumus, kurus viņiem nosaka darba līgumi un darba koplīgumi;

2) veicināt darba devēju un darbinieku sadarbību;

3) veikt pasākumus, lai sekmētu domstarpību novēršanu starp darba devēju un darbiniekiem.

Tātad Valsts darba inspekcija, izmantojot tai piešķirtās tiesības un mehānismu to nodrošināšanai, veic pasākumus darba koplīguma noteikumu izpildei. Konstatējot faktu par darba koplīguma noteikumu neizpildi, Valsts darba inspekcijas amatpersonas ir tiesīgas administratīvi sodīt darba devējus. Saskaņā ar Administratīvā pārkāpumu kodeksa 166.⁷ pantu administratīvais sods var būt: fiziskajām personām līdz piecīsimt latiem, bet juridiskajām personām – no divsimt piecdesmit līdz septiņsimt piecdesmit latiem. Turklāt administratīvā soda piemērošana neatbrīvo darba devēju no darba koplīguma noteikumu izpildes.

Tā kā Valsts darba inspekcijai nav piešķirts piespiedu mehānisms darba koplīguma noteikumu izpildei, bet gan tikai administratīvā soda piemērošanas tiesības, tad rodas jautājums: ko darīt, ja pat administratīvā soda piemērošana neietekmē darba koplīguma noteikumu izpildi? Tādā gadījumā vienīgais ceļš ir vēršanās tiesā.¹²⁶

27. PANTS. INTEREŠU STRĪDU IZŠĶIRŠANA

Ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās interešu strīdā, to izšķir darba koplīgumā noteiktajā kārtībā.

Kolektīvais interešu strīds izšķirams darba koplīgumā noteiktā kārtībā. Darba strīdu likuma 15. panta ceturrtā daļa nosaka kārtību, kā izskatāms kolektīvais interešu strīds: *“ja šāda kārtība nav noteikta, kolektīvs interešu strīds izšķirams ar samierināšanas metodi vai šķīrējtiesā”*.

¹²⁵ Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Metodiskais materiāls, 42. lpp.

¹²⁶ Turpat.

Samierināšana ir viens no kolektīvā darba strīda izšķiršanas veidiem. Tas ir daudzu valstu praksē pārbaudīts modelis, kā panākt vienošanos starp darba devēju un darbiniekiem.¹²⁷ Samierināšana ir interešu strīda izšķiršana, kad tiek pieaicināta trešā persona kā neatkarīgs un objektīvs samierinātājs, kas var būt viena persona vai kolēģija. Samierinātāja tiesības, pienākumus un darbības kārtību regulē Darba strīdu likums.¹²⁸

Samierināšanas procesā strīda pusēm var būt vairāki ieguvumi¹²⁹:

- samierināšana kopumā ir ekonomiskāks strīda risināšanas veids (nekā, piemēram, tiesa);
- ar samierinātāja starpniecību strīdu iespējams atrisināt ātrāk un efektīvāk, ir augsta iznākuma prognozējamība un procesa kontroles pakāpe;
- samierināšanas procesā iespējams panākt abpusēji apmierinošu rezultātu, kas ne vienmēr iespējams tiesas vai citā ceļā, kad viena puse ir zaudētāja, otra uzvarētāja;
- samierināšanas procesā iespējams saglabāt konfidencialitāti, pasargāt strīda attiecības no ārējo faktoru ietekmes.

Tikai tad, ja nav panākta vienošanās un samierināšanās kolektīvajā interešu strīdā, darbiniekiem ir tiesības pieteikt streiku. Streiks ir kolektīvā interešu strīda risināšanas veids, kas izpaužas tādējādi, ka uzņēmuma nozares darbinieki vai darbinieku grupa brīvprātīgi pilnībā vai daļēji pārtrauc darbu, lai panāktu prasību izpildi.¹³⁰

¹²⁷ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba kopīgums katrā uzņēmumā, 2007, 35. lpp.

¹²⁸ Platā K. Darba kopīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Metodiskais materiāls, 38.–41. lpp.

¹²⁹ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba kopīgums katrā uzņēmumā, 2007, 35. lpp.

¹³⁰ Turpat.

C DAĻA DARBA LĪGUMS

9. NODAĻA

DARBA LĪGUMA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

28. PANTS. DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS UN DARBA LĪGUMS

(1) Darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.

(2) Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

(3) Darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl šajā likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi.

I. Darbinieka un darba devēja statusu piešķirošs divpusējs līgums. Tiesību doktrīnā noteikts: *"No civiltiesisko līgumu klasifikācijas viedokļa darba līgums ir divpusējs (savstarpējs), konsensuāls (līgums tiek noslēgts, panākot vienošanos) un atbildības līgums."*¹³¹ Ievērojot darba līguma divpusējo dabu, kura pamatā ir savstarpējs apsolījums un tā pieņemšana, ko izdara abas puses, gan darbiniekam, gan darba devējam ir tiesības un pienākumi. Darba līgums ir noslēgts ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī par darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktajai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

II. Pamatojoties uz darba līgumu, darbiniekam ir pienākumi (veikt nolīgto darbu, pakļauties darba devēja noteiktajai darba kārtībai un tā rīkojumiem) un tiesības, **piemēram**, saņemt darba samaksu par veikto darbu, tiesības uz taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kas ietver arī tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, tiesības netikt diskriminētam, tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi u. tml.

Praksē var gadīties situācijas, kad pušu starpā pastāv strīds par darba attiecību pastāvēšanu. Tā cēloņi var būt dažādi, tomēr visbiežāk tos rada rakstveidā nenoslēgts darba līgums, noslēgts uzņēmuma līgums, strīds par to, vai valdes loceklis ir darbinieks, u. tml.

Ja par darba tiesisko attiecību pastāvēšanu pastāv strīds, tad darbiniekam ir tiesības uzsākt strīda izšķiršanu uzņēmumā vai vērsties tiesā ar prasības pieteikumu par darba attiecību pastāvēšanu (civillietā, kas izskatāma vispārējās jurisdikcijas tiesā Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā) (sk. arī DL 31. panta komentāru).

¹³¹ Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zin. redakcijā. Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. p.). Otrs, papild. izd. R., 2000, Mans īpašums, 503. lpp.

Lai pierādītu, ka pušu starpā pastāvējušas darba attiecības, nevis bijis noslēgts cits līgums, piemēram, uzņēmuma līgums, iesakāms vadīties pēc DL, CL un "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" 8. panta 2.² daļas normām.

Civillikuma 2178. pantā noteikts, ka ar darba līgumu viena puse uzņemas strādāt otrai darbu par atlīdzību. Savukārt DL 28. panta otrajā daļā noteikts: "*Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.*" Kā norādīts tiesību zinātnē, darba līguma būtiskās sastāvdaļas ir vienošanās par 1) zināma darba veikšanu, 2) pret atlīdzību. Taču publiski tiesiskā elementa iespaidā par šādām darba līguma sastāvdaļām atzīstamas arī 3) darbinieka pienākums pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, 4) darba devēja pienākums nodrošināt pienācīgus darba apstākļus un 5) līguma rakstiska forma.¹³² Tiesību doktrīnā pausta atziņa, ka "Darba līgumā, atšķirībā no uzņēmuma līguma, darbiniekam ir jāievēro **darba devēja noteiktais darba laiks, darba vietā noteiktā iekšējā darba kārtība un darba devēja norādījumi**, kas var būtiski mainīt veicamā darba raksturu, piemēram, pārceļot darbinieku no viena veida izstrādājumu izgatavošanas uz cita veida izstrādājuma ražošanu".¹³³

Lai konstatētu, vai līgums atbilst darba līgumam Civillikuma 2178. panta un DL 28. panta izpratnē, nepieciešams izvērtēt šādus kritērijus:

1) vai saskaņā ar darba līgumu izpildītājs veic darbu vispār, vai arī tiek nodrošināts noteikts darba rezultāts;

2) vai izpildītājam ir jāpakļaujas darba devēja noteiktai darba kārtībai un rīkojumiem;

3) vai izpildītājs veic darbu ar saviem rīkiem un ierīcēm;

4) vai var piemērot līgumsodu.

Būtiski pieminēt, ka arī likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" 8. panta 2.² daļā noteikti kritēriji, kas definē tā saukto ekonomisko darba devēju. Minētie kritēriji ir:

1) ekonomiskā atkarība no personas, kurai tas sniedz pakalpojumus;

2) finansiālā riska neuzņemšanās peļņu nenesoša darba izpildes vai zaudētu debitoru pārādu gadījumā;

3) integrācija uzņēmumā, kuram viņš sniedz savus pakalpojumus. Integrācija uzņēmumā šā panta izpratnē ir darba vai atpūtas vietas esamība, pienākums **ievērot uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumus** un citas līdzīgas pazīmes;

4) **faktisko brīvdienu un atvaļinājumu esamība** un to ņemšanas kārtības saistība ar uzņēmuma iekšējo darba kārtību vai citu uzņēmumā nodarbināto fizisko personu darba grafiku;

5) **darbība notiek citas personas vadībā vai kontrolē**, maksātājam nav iespējas piesaistīt darbu izpildē savu personālu vai izmantot apakšuzņēmējus;

6) **persona nav pamatlīdzekļu**, materiālu un citu saimnieciskajā darbībā izmantoto aktīvu īpašnieks (šis kritērijs neattiecas uz personīgo autotransportu vai atsevišķiem personīgajiem instrumentiem, kas izmantoti darba uzdevumu izpildei).

¹³² Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zin. redakcijā. Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. p.). Otrs, papild. izd. Rīga, 2000, Mans īpašums, 503. lpp.

¹³³ Turpat, 523.–524. lpp.

Minētais var atvieglot darba tiesisko attiecību pierādīšanu, ja strīds tiks pakļauts tiesas kompetencei. Attiecībā uz prasībām par darba tiesisko attiecību atzīšanu svarīgi zināt, ka darbiniekam ir pienākums pierādīt apstākļus, kuri apliecina, ka faktiski pastāvējušas darba attiecības. **Piemēram**, darba attiecību pastāvēšanu var apliecināt darba grāmatiņā veiktie ieraksti, nodokļu un sociālās apdrošināšanas maksājumi, atvaļinājumi un kompensācijas par mobilā telefona lietošanu darba vajadzībām, e-pasts darba vietā u. c.

III. Panta trešajā daļā iekļauts princips, kas ļauj atrisināt kolīzijas starp Civillikuma normām un DL normām (kā arī citiem tiesību aktiem, kuri regulē darba tiesiskās attiecības), proti, DL (vai cita speciālā likuma) normas uzskatāmas par speciālajām tiesību normām attiecībā pret Civillikuma tiesību normām.

Minētais princips vispārīgākā formulējumā ir ietverts arī likuma "Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un Ministru kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību" 8. panta trešajā daļā: "*Ja konstatēta pretruna starp normatīvajos aktos ietvertajām vispārējām un speciālajām tiesību normām, vispārējā tiesību norma ir spēkā tiktāl, ciktāl to neierobežo speciālā tiesību norma.*" Piemērs šādi kolīzijai būtu CL panta noteikumi par līgumsodu. CL 1717. pantā noteikts, ka līgumsodu var pievienot katram līgumam, un to var noteikt ne vien naudā, bet arī citās vērtībās. Tomēr, pamatojoties uz to, ka DL uzskatāms par speciālo likumu attiecībā pret CL un DL 7. pantā noteikts, ka nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, līgumsoda par darba pienākumu nepildīšanu iekļaušana darba līgumā ir pretrunīga. Izņēmums ir gadījumi, ja līgumsods attiecas uz attiecībām pēc darba tiesisko attiecību pārtraukuma (sk. DL 84. panta komentāru).

29. PANTS. ATŠKIRĪGAS ATTIEKSMES AIZLIEGUMS

(1) Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzticot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma.

(2) Atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma ir pieļaujama tikai tādā gadījumā, ja piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi.

(3) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no dzimuma, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu, vai arī to, ka darbinieka piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

(4) Par diskrimināciju šā likuma izpratnē uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt.

(5) Tieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību pie noteikta dzimuma ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu. Mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma, vai atvaļinājuma bērna tēvam piešķiršanas dēļ uzskatāma par tiešu diskrimināciju atkarībā no personas dzimuma.

(6) *Netieša diskriminācija pastāv, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas viena dzimuma personām, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.*

(7) *Personas aizskaršana šā likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma, tajā skaitā – seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.*

(8) *Ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.*

(9) *Šā panta, kā arī šā likuma 32. panta pirmās daļas, 34., 48., 60. un 95. panta noteikumi, ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.*

(10) *Reliģiskajā organizācijā atšķirīga attieksme atkarībā no personas reliģiskās pārliecības ir pieļaujama gadījumā, ja noteikta veida reliģiskā pārliecība ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā organizācijas ētosu.*

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 21.09.2006. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Pants aizsargā personas tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, dibinot darba attiecības un to pastāvēšanas laikā. **Piemēram**, darbiniekam ir tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu. Minētās tiesības paredz to, ka, ja pārdevēja darbu veic gan vīrietis, gan sieviete un darba laiks, apjoms, un būtība ir vienāda vai līdzvērtīga, tad sieviete nevar saņemt mazāku darba samaksu, bet vīrietis lielāku. Darba samaksai pie vienādiem apstākļiem jābūt vienādi neatkarīgi no dzimuma.

Piemērojot pirmās daļas normu, svarīgi ņemt vērā, ka šī daļa jāskata kontekstā ar panta devīto daļu, un tādējādi atšķirīga attieksme nav atļauta, ne tikai pamatojoties uz dzimumu, bet arī attiecībā uz citiem diskriminācijas veidiem, piemēram, diskriminācija ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai piederības pie arodbiedrības dēļ u. c. (sk. DL 7. panta komentāru). **Piemēram**, darba devējs nedrīkst noteikt lielāku darba samaksu par vienādu vai vienādas vērtības darbu personai, kura nav arodbiedrībā, bet mazāku personai, kura ir arodbiedrībā. Ja šāda situācija tiek pieļauta, tad persona tiek diskriminēta, pamatojoties uz piederību pie arodbiedrības, jo bez objektīva pamata persona, kura ir arodbiedrībā, tiek nostādīta mazāk labvēlīgā situācijā nekā persona, kura nav arodbiedrībā. Minētās tiesības piemērojamas, ciktāl atšķirīgas attieksmes aizliegums nav pretrunā ar tiesību paaugstināt darbinieku amatā, noteikt darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, uzteikt darba līgumu un citām darba tiesību laikā pastāvošām tiesībām.

Piemērojot DL normas, īpaši tās, kuras saistītas ar vienlīdzīgu tiesību principu, tiesai jāvaidās pēc EST prejudiciālajiem nolēmumiem, kas visām dalībvalstu tiesām ir saistoši, iztulkojot ES direktīvās ietvertās normas. Minētais ir svarīgi, jo, piemēram, direktīvām privātajā jomā var būt netiešs efekts, tiesām tās jāņem vērā, interpretējot pastāvošās normas, lai pēc iespējas sasniegtu

rezultātu, kas paredzēts direktīvā.¹³⁴ Netiešās iedarbības principa darbības gadījumā nacionālajām tiesām ir jāpiemēro nacionālās tiesības atbilstoši Eiropas tiesību normu izpratnei.¹³⁵ Saskaņā ar Līgumu par ES darbību 267. pantu (iepriekš – Eiropas Kopienas līguma 234. pants) tiesām, interpretējot tiesību normas, ir jāvadās pēc Eiropas Savienības (iepriekš Eiropas Kopienu) tiesas prejudiciālajiem nolēmumiem. Dalībvalstu tiesas jautājumos par ES tiesību piemērošanu ir uzskatāmas par Eiropas tiesu sistēmas sastāvdaļu. Ja dalībvalsts tiesai ir šaubas par ES tiesību aktu interpretāciju un piemērojamību (spēkā esamību), var lūgt ES tiesas viedokli¹³⁶ (pēdējā instancē tas jālūdz obligāti). Prejudiciālā nolēmuma mērķis ir nodrošināt ES tiesību vienveidību un šo tiesību vienādu piemērošanu visos apstākļos visās ES dalībvalstīs.¹³⁷

Būtiski ir atzīmēt, ka dalībvalsts tiesa nevar atzīt Kopienas tiesību aktu par spēkā neesošu. Gadījumā, ja tai ir nopietnas šaubas par šāda tiesību akta (normas) spēkā esamību (visbiežāk, ja uz tā tiek balstīts nacionālais tiesību akts), ir jāaptur tiesvedības process un jāvērsās ar jautājumu EST. EST sniedz vienīgi normas iztulkojumu, bet dalībvalsts tiesa piemēro šo iztulkojumu izskatāmajā lietā (sk. lietu *5/77 Tedeschi v. Denkavit* [1977] ECR 1555, 17.–20. §). EKT nav arī tiesību atzīt par spēkā neesošu nacionālu tiesību aktu vai tā normu. Tomēr jāņem vērā, ka EKT sniegtā interpretācija var novest pie rezultāta, ka kāda no nacionālo tiesību normām ir pretrunā ar Kopienas tiesību normu un līdz ar to nav piemērojama.¹³⁸

II. Darba likumā jēdzieni “*atšķirīga attieksme*” un “*diskriminācija*” dažviet tiek lietoti kā sinonīmi, dažviet kā atšķirīgi jēdzieni. Tas rada un var radīt problēmas praksē. Piemēram, DL 29., 34., 48. un 95. panta nosaukumos iekļautais jēdziens “*atšķirīga attieksme*” ir lietots kā sinonīms jēdzienam “*diskriminācija*”, kamēr, piemēram, komentējamā panta otrajā daļā ar jēdzienu “*atšķirīga attieksme*” tiek apzīmēts izņēmums no diskriminācijas aizlieguma – situācija, kur diskriminācijas aizlieguma pazīme ir darba veikšanas objektīvs priekšnosacījums. Šajā gadījumā atšķirīga attieksme kādas no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm dēļ nebūs uzskatāma par diskrimināciju.¹³⁹

Atsevišķos gadījumos likumdevējs pieļauj atšķirīgu attieksmi, kas pamatota uz dzimumu. Katru gadījumu tiesa izvērtē individuāli, un, ja tiek konstatēts, ka piederība pie noteikta dzimuma ir bijis objektīvs un pamatots priekšnoteikums, lai veiktu attiecīgo darbu, tad tiesa secina, ka atšķirīga attieksme ir bijusi pieļaujama un šajā gadījumā nav pamata runāt par diskrimināciju. **Piemēram**, darbā tiek pieņemta aktrise, lai tēlotu sieviešu lomu. Šim darbam piederība pie konkrētā dzimuma ir uzskatāma par objektīvu un pamatotu priekšnoteikumu.

Tomēr atšķirīga attieksme nav pieļaujama un pamatojama tikai uz sabiedrībā valdošajiem pieņēmumiem, ka noteiktu darbu veic tikai sievietes vai tikai vīrieši. **Piemēram**, nav pamatoti noteikt, ka darbā par sekretāru pieņem tikai sievietes. Turklāt, pat ja darbs ir fiziski smags, tas nevar būt par pamatu, lai pieļautu atšķirīgu attieksmi, pamatojoties uz dzimumu. Latvijas Republikā līdz 2002. gada 1. janvārim spēkā bija Ministru padomes 1992. gada 24. jūlija lēmums Nr. 292 “Par smagajiem darbiem un kaitīgos darba apstākļos veicamajiem darbiem, kuros noteikts aizliegt

¹³⁴ Pūce I. Diskriminācijas aizliegums privāto tiesību jomā, kā to iespaido ES tiesības?, portāls politika.lv http://www.politika.lv/temas/dzimumu_lidztiesiba/9153/

¹³⁵ http://www.laweuropa.com/Latvian/index.php?d=topluluk&mod=AB_lt_Topluluk_4_2

¹³⁶ LR Tieslietu ministrijas mājas lapa http://www.tm.gov.lv/lv/daliba_es/ekt/

¹³⁷ Informatīvs materiāls “Prejudiciāls jautājums Eiropas Kopienu tiesai”. Tieslietu ministrija http://www.tm.gov.lv/lv/daliba_es/ekt/TM%20buklets.pdf

¹³⁸ http://www.tm.gov.lv/lv/daliba_es/ekt/TM%20buklets.pdf

¹³⁹ Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās, 26. lpp.

nodarbināt sievietes un personas, kas jaunākas par astoņpadsmit gadiem". Šajā lēmumā tika noteikti ierobežojumi darbiem, kuros nevar tikt nodarbinātas sievietes. Šobrīd normatīvais akts, kurā būtu noteikti šādi vispārēji aizliegumi, nav spēkā. Eiropas Savienības tiesa ir atzinusi, ka, izslēdzot individuāla novērtējuma veikšanu un liedzot sievietēm būt nodarbinātām pēc būtības, ja šāda nodarbinātība nav aizliegta vīriešiem, /../ tiek radīta diskriminācija uz dzimuma pamata, kas nav atļauta saskaņā ar direktīvas 76/207 2. panta 3. punktu.

Kā jau iepriekš tika minēts, šobrīd Latvijas Republikā spēkā nav noteikumi, kas ierobežotu sieviešu tiesības veikt noteikta veida darbus, bet spēkā ir noteikumi, kas nosaka darbus, kuros var nodarbināt bērnus no 13 gadu vecuma, proti, Ministru kabineta 2002. gada 8. janvāra noteikumi Nr. 10 "Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem".

Pieļaujams ir noteikt ierobežojumus, kas pamatoti uz personas individuālajām spējām, bet nevis uz dzimumu. Šādi ierobežojumi noteikti saskaņā ar MK 2002. gada 6. augusta noteikumiem Nr. 344 "Darba aizsardzības prasības, pārvietojot smagus". Minētajos noteikumos paredzēts izvērtēt darba vides un veicamā darba riskus, nosakot prasības nodarbināto drošības un veselības aizsardzībai darbā, ja nodarbinātie ar fizisko spēku pārvieto smagus objektus (smaguma pārvietošana tieši vai ar palīgierīču palīdzību).

III. Pretēji CPL 93. pantam, kurā ietverts pierādīšanas pienākums (lat. val. – *onus probandi*), kas paredz, ka katrai pusei jāpierāda fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus, DL 29. panta trešajā daļā ietverts tā sauktais "apgrieztās pierādīšanas princips", kas nosaka darba devēja pienākumu pierādīt, ka nav notikusi tieša vai netieša diskriminācija, proti, ka atšķirīga attieksme ir pamatota ar objektīviem apstākļiem. Lai minētais princips tiktu piemērots, nepieciešams, lai darbinieks būtu prasības pieteikumā norādījis uz apstākļiem, kuri, viņaprāt, apliecina tiešu vai netiešu diskrimināciju. Komentējamā pantā noteikts, ka šis princips attiecināms uz dzimuma diskrimināciju.

Rodas jautājums, vai "apgrieztās pierādīšanas princips" attiecināms tikai uz dzimuma diskriminācijas gadījumiem. Minētā sakarā nepieciešams vadīties pēc Eiropas Savienības tiesību normām. "Apgrieztās pierādīšanas princips" ieviešana nacionālajās tiesībās pamatota ar ES direktīvās noteikto mērķu īstenošanu. Padomes direktīva 2006/54/EK, kuras 19. punkts paredz, ka dalībvalstis veic pasākumus, kas ir vajadzīgi, lai personas, kuras uzskata, ka viņas ir saskārušās ar netaisnību, jo pret tām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, var tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrādīt faktus. Ja pēc minētajiem faktiem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums. Tādējādi iztulkojot DL 29. panta trešās daļas normu, secināms, ka tā piemērojama attiecībā uz visiem kritērijiem (vecumu, piederību arod biedrībai u. c.) (sk. DL 7. panta komentāru).

Būtiski, ka "apgrieztās pierādīšanas" princips nevar tikt piemērots neierobežoti, proti, darba devējam nav jāpierāda, ka darbinieks atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, ka viņam ir konkrēta invaliditāte un ka viņam ir konkrēts vecums vai seksuālā orientācija.¹⁴⁰

EST ir noteikusi, ka jautājums, kā un kad pierādīšanas pienākums pārceļas uz darba devēju, ietilpst nacionālās tiesas kompetencē. Neskatoties uz to, EST judikatūrā ir atrodamī daži vispārīgi principi, pēc kuriem ir jāvadās, nosakot, kā un kad pierādīšanas pienākums pārceļams uz darba devēju. Pirmkārt, darbiniekam ir jānorāda uz faktiem vai apstākļiem, kas liecinātu par varbūtēju diskrimināciju. Tas nozīmē, ka tiem nav jābūt pierādījumiem, jo pierādījumi saskaņā ar

¹⁴⁰ Padomes 2000. gada 27. novembra direktīva 2000/78/EC, kas nosaka kopējo sistēmu vienādaī attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

Civilprocesa likumu ir "ziņas, uz kuru pamata tiesa nosaka tādu faktu esamību vai neesamību, kuriem ir nozīme lietā", savukārt diskriminācijas lietās pierādīšanas pienākuma pāreja nosakāma, nevis pamatojoties uz pierādījumiem, kas apliecina kāda fakta esamību, bet gan norādot uz fakta esamības iespējamību. Līdz ar to līdzeklis, ar kuru diskriminācijas lietās pierāda varbūtēju diskrimināciju, nav uzskatāms par pierādījumu Civilprocesa likuma 92. panta izpratnē. To pierāda arī EST noteiktais princips, ka pierādīšanas pienākums pārceļas uz darba devēju, ja darbinieks var norādīt uz faktiem, kas liecina par *prima facie* diskrimināciju, t. i., uz faktiem, kas no pirmā acu uzmetiena liecina par diskrimināciju, bet kas tomēr tālākajā gaitā ir pārbaudāmi rūpīgāk.^{141,142}

IV. Eiropas Cilvēktiesību tiesas (turpmāk – ECT) interpretācijā diskriminācija nozīmē vispārējus gadījumus, kuros persona vai personu grupa bez pietiekama pamatojuma tiek nostādīta mazāk labvēlīgā stāvoklī nekā cita persona vai personu grupa, pat ja ECK nepieprasa labvēlīgāku apiešanos (*Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom judgment of 28 May 1985, Series A no. 94, p. 39, para. 82*). Viens no diskriminācijas veidiem ir norādījums diskriminēt. Šajā gadījumā diskrimināciju veic trešā persona, kurai dots norādījums diskriminēt darbinieku, pamatojoties uz kādu no aizliegtajiem kritērijiem. **Piemēram**, tiek dots norādījums personāldaļai nesūtīt uz kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem grūtnieces. Minētā būs tieša diskriminācija.

Nav nozīmes apstāklim, vai darbinieks tiek aizskarts (sk. šā panta septītās daļas komentāru), vai arī diskriminācija tiek realizēta ar trešo personu starpniecību, pamatojoties uz tai sniegtajiem norādījumiem, jo šie ir diskriminācijas veidi.

V. Diskriminācija uzskatāma par tiešu, ja salīdzināmā situācijā attiecīgs pret personu saistībā ar tās piederību pie noteiktas grupas (dzimuma, vecuma, politiskās pārliecības utt.) ir mazāk labvēlīga nekā pret citu personu. **Piemēram**, vīrietis un sieviete strādā par taksometra vadītājiem, abi strādā vienādu darba laiku, arī citi salīdzināmie apstākļi ir vienādi, bet sieviete saņem mazāku darba samaksu nekā vīrietis. Minētais piemērs attiecināms arī uz vecumu, seksuālo orientāciju u. c. Ja nav citu objektīvu apstākļu, kuru dēļ darba samaksa ir atšķirīga, tad konstatējams, ka atšķirīga attiecīgs ir nepamatota un notikusi diskriminācija, pamatojoties uz dzimumu (vecumu, seksuālo orientāciju u. c.).

Turpinot analizēt tiešo diskrimināciju, pamatojoties uz dzimumu, svarīgi noskaidrot, vai situācija mainīsies, ja vienu un to pašu darbu no sākuma būs veicis vīrietis, bet pēc tam šo darbu veic sieviete. Tiesu praksē ir atzīts, ka vīriešiem un sievietēm vajadzētu saņemt vienādu atalgojumu par tādu pašu darbu, neaprobežojoties ar situācijām, kurās vīrieši un sievietes vienlaicīgi veic tādu pašu darbu pie tā paša darba devēja. Vienāda atalgojuma princips, kas ietverts Līgumu par ES darbību 157. [141.] pantā, ir attiecināms uz gadījumu, kad ir konstatēts, ka, ņemot vērā sievietes darbu, viņa saņēmusi zemāku atalgojumu nekā vīrietis, kurš pie darba devēja veicis tādu pašu darbu pirms sievietes nodarbinātības perioda.¹⁴³ Minētais nosacījums būtu attiecināms arī uz vecuma diskrimināciju (un citiem kritērijiem). **Piemēram**, ja darbu veicis gados jaunāks cilvēks un

¹⁴¹ Black's Law Dictionary, 8th edition, Bryan A. Garner Editor in Chief, Thomas West, 2004, 1228. lappusē skaidro, ka "prima facie" nozīmē: "sufficient to establish a fact or raise a presumption unless disapproved or rebutted, at first sight, on first appearance but subject to further evidence or information." Sk., piemēram, lietas C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby v. Frechay Health Authority and Secretary of State for Health, European Court reports 1993 Page I-05535, 18. paragrāfs un C-196/02, Vasiliki Nikoloudi v. Organismos Tilepikinionion Ellados AE, OJ C 106, 30.04.2005., p.1, 74. paragrāfs.

¹⁴² Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās, 19. lpp.

¹⁴³ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr. SKC-67, Eiropas Kopienu tiesas 1980. gada 27. marta spriedums lietā Nr. 129/79 Macarthys Ltd v. Wendy Smith.

darba alga bijusi lielāka, bet pie tādiem pašiem nodarbinātības nosacījumiem, ieņemot amatu gados vecākam cilvēkam, tiek noteikta mazāka darba alga. Šajā situācijā darbiniekam ir iespējas vērsties tiesā un norādīt uz pārkāptajām tiesību normām un apstākļiem, kas liecina par tiešu diskrimināciju.

Attiecībā uz tiešo diskrimināciju Eiropas Savienības tiesības, proti, direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūnijs) *par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versija)*, noteic, ka personas tieša diskriminācija, pamatojoties uz dzimumu, ir situācijā, kad nelabvēlīgāka attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecību vai maternitāti ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ (preambulas daļas 23. punkts). Pamatojoties uz DL grozījumiem, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, 29. panta piektā daļā tika ietverta norma, ka par tiešu diskrimināciju atkarībā no personas dzimuma uzskatāma mazāk labvēlīga attieksme, kas pamatota ar darbinieces grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu. Pants tika papildināts arī ar normu, kas paredz, ka par tiešu diskrimināciju, pamatojoties uz dzimumu, uzskatāma mazāk labvēlīga attieksme pret bērna tēvu, ja viņš izmanto DL 155. pantā un 156. pantā paredzēto iespēju doties atvaļinājumā, kas saistīts ar bērna piedzimšanu vai tā kopšanu. Atgriežoties no šāda atvaļinājuma, bērna tēvam tiek saglabāts iepriekšējais darbs vai arī cits līdzvērtīgs darbs ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

VI. Lai arī šajā daļā norādīts tikai uz dzimuma diskrimināciju, tomēr minētais attiecināms uz visiem diskriminācijas veidiem (sk. DL 7. panta komentāru), kā tas noteikts DL 29. panta deviņtajā daļā.

Netiešās diskriminācijas gadījumā darba devēja noteiktām prasībām, nosacījumiem ir nelabvēlīga un nesamērīga ietekme uz kādu grupu. **Piemēram**, darba devējs nosaka prasību, lai darbā piesakās personas, kurām ir blondi mati vai kuru augums ir 190 cm. Ar šādu šķietami neitrālu noteikumu var izslēgt no pretendentu loka personas, kuras, pamatojoties uz dzimumu, etnisko izcelsmi vai citu kritēriju, netiks pieņemtas darbā. Netiešā diskriminācija nav tik viegli konstatējama kā tiešā diskriminācija, jo darba devēja noteiktais kritērijs, noteikums vai prakse, kas viena dzimuma personas nostāda nelabvēlīgākā stāvoklī, ir neitrāls.

Netiešās diskriminācijas gadījumā nevienlīdzīga attieksme var pastāvēt, ja darba devējs var pamatot, ka nevienlīdzīgā attieksme ir pamatota ar attiecīgā darba īpatnībām. Proti, šāda darba veikšanai ir būtiski atbilst izvirzītajam kritērijam. Kritērijs ir objektīvi pamatots ar tiesisku mērķi. Turklāt tā sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi. **Piemēram**, prasība, lai persona, kura tiks pieņemta darbā par aktieri, būtu ļoti īsa auguma vai ļoti gara auguma, jo darba pienākums ir spēlēt noteikta rakstura lomu. Minētais var attiekties arī uz vecumu. Tomēr vērā būtu ņemams, vai šāda prasība ir samērīga, proti, vai persona, kura nav noteikta vecuma, nevar tikt nogrimēta, un tādējādi tiek sasniegts iecerētais mērķis. Attiecībā uz ādas krāsu tas var attiekties arī uz restorāniem vai izklaides vietām, **piemēram**, indiešu restorāna personāla atlasē priekšroka tiek dota indiešu rases pārstāvjiem, nevis baltas ādas krāsas cilvēkiem.

VII. Saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2002/73/EK 2. pantu personas aizskaršana (angļu val. – *harassment*) notiek, ja saistībā ar kādas personas dzimumu notiek nevēlama rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana. **Piemēram**, darba kolektīvs aizskaroši attiecas pret homoseksuālu kolēģi.¹⁴⁴

¹⁴⁴ http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminacijas_noversana/diskriminacijas_veidi/

Lai konstatētu personas aizskaršanu, nav svarīgs aizskārēja nodoms, bet gan tas, ka aizskartā persona kādas darbības ir uztvērusi kā aizskarošas. Nereti aizskaršana notiek, kolēģiem stāstot kādas divdomīgas anekdotes vai "it kā"¹⁴⁵ jokojot, tādēļ uzņēmumu vadošajam personālam ir pienākums pievērst uzmanību videi un attiecībām, kas valda starp darbiniekiem un vadību.

Persona tiek aizskarta arī ar seksuālu uzmākšanos (angļu val. – *sexual harassment*), kas notiek ar jebkāda veida nevēlamu vārdisku, nevārdisku vai fizisku – seksuāla rakstura rīcību, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana, jo īpaši, ja tā rada iebiedējošu, naidīgu, degradējošu, pazemojošu vai aizskarošu vidi. Aizskaršanu un seksuālu uzmākšanos uzskata par diskrimināciju dzimuma dēļ, un tādēļ tā ir aizliegta.¹⁴⁶

Seksuālā uzmākšanās var izpausties ne tikai fiziskās darbībās, bet arī mutvārdos un rakstveidā, piemēram, sūtot īsziņas mobilajā telefonā vai uzmācīga rakstura e-pastus. Arī šeit izšķirošais diskriminācijas konstatēšanā ir fakts, ka adresātam šāda "uzmanības pievēršana" ir nepatīkama.¹⁴⁷

VIII. Diskriminācijas gadījumā darbiniekam ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu.

Tomēr atsevišķos gadījumos darbinieks nevar prasīt darba tiesisko attiecību nodibināšanu.

Piemēram, ja, dibinot darba tiesiskās attiecības, pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums (sk. arī DL 34. panta komentāru). Tādējādi šādā gadījumā prasībā var tikt ietverti tikai prasījumi par zaudējumu atlīdzību un morālo kaitējumu.

Ja darba devējs pārkāpis vienlīdzīgas darba samaksas noteikšanas pienākumu, tad darbinieks var prasīt, lai tiesa uzliek par pienākumu darba devējam noteikt vienlīdzīgu darba samaksu un samaksāt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu (sk. arī DL 60. panta komentāru).

Ja darbinieks uzskata, ka darba devējs pārkāpis aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, tad šādā gadījumā darbinieks var prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu, kā arī prasīt, lai nelabvēlīgās sekas tiktu izbeigtas. Ja darba devējs uzteicis darba līgumu, pārkāpjot aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas (sk. arī DL 9. panta komentāru), tad darbiniekam ir tiesības iesniegt tiesā prasību par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par visu darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu. Ja, pārkāpjot aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba devējs darbiniekam nav izmaksājis piemaksu, prēmiju, nav atlīdzinājis izdevumus u. tml., tad prasības pieteikumā ietverami prasījumi par šo naudas summu piedziņu.

Panta astotajā daļā noteikts, ka *strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata*. Morālā kaitējuma definīcija DL nav dota, bet tā ir noteikta CL 1635. panta otrajā daļā, proti, *ar morālo kaitējumu jāsaprot fiziskas vai garīgas ciešanas, kas izraisītas ar neatļautas darbības rezultātā nodarītu cietušā nemantisko tiesību vai nemantisko labumu aizskārumu. Atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa pēc sava ieskata, ņemot vērā morālā kaitējuma smagumu un sekas*.

Tiesa vispirms lemj par morālā kaitējuma piedziņas pamatotību. Ja tiesas ieskatā nav pamata morālā kaitējuma piedziņai, jo tiesa nekonstatē, ka noticis atšķirīgas attieksmes aizlieguma (diskriminācijas) vai aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums, tad tiesa prasību noraida un jautājums par apmēru netiek izskatīts. Tomēr, ja tiesas ieskatā pārkāpums noticis, tad prasība

¹⁴⁵ Beth A. Quinn. The Paradox of Complaining: Law, Humor, and Harassment in the Everyday Work World, 2000, 25 Law & Social Inquiry, database: Westlaw.

¹⁴⁶ http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminācijas_noversana/diskriminācijas_veidi/

¹⁴⁷ Mariam Driessen-Reilly and Bart Driessen. Don't shoot the messenger: a look at Community law relating to harassment in the workplace, (2003) 28 E. L. Rev. Aug., Maxwell and Contributors.

apmierināma un tiesai ir jālemj par morālā kaitējuma apmēru. Pamatojoties uz DL noteikto, tiesai morālā kaitējuma apmērā būtu jānosaka gadījumos, ja darba devējs iebilst pret darbinieka noteikto morālā kaitējuma apmēru.

IX. Minētā panta daļa ir būtiska, iztulkojot DL 29. pantu par atšķirīgu attieksmi, kā arī pantus, kur noteikts atšķirīgas attieksmes aizliegums, izsludinot vakanto darba vietu (darba sludinājums, DL 32. panta pirmā daļa), dibinot darba tiesiskās attiecības (DL 34. pants), uzsakot darba līgumu pārbaudes laikā (DL 48. pants), nosakot darba samaksu (DL 60. pants) un nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai paaugstinot amatā (DL 95. pants). Uzskaitītajos pantos norādīts, ka aizliegta atšķirīga attieksme, kas pamatota uz dzimumu, vai arī atšķirīga attieksme vispār, nesniedzot minētā termina skaidrojumu. Tādēļ jāvadās pēc vienlīdzības principa, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos attiecīgai ir jābūt vienādai, savukārt atšķirīgos apstākļos attiecīgai ir jābūt atšķirīgai.¹⁴⁸ Turklāt jāņem vērā, ka ir kritēriji, uz kuriem pamatojoties, atšķirīga attieksme nav pieļaujama (sk. arī DL 7. panta komentāru). Ja tiek pieļauta atšķirīga attieksme, kura pamatota ar noteiktiem kritērijiem un principā ir aizliegta, turklāt tas tiek darīts bez objektīva un pamatota priekšnoteikuma, tad tādā gadījumā runa ir par diskriminācijas aizlieguma pārmērību.¹⁴⁹

X. Likumdevējs ar grozījumiem DL, kas stājās spēkā 2006. gada 25. oktobrī, ir iekļāvis speciālu regulējumu attiecībā uz reliģisko organizāciju. Reliģiskā organizācija definēta Reliģisko organizāciju likumā. Reliģiskajai organizācijai izņēmuma gadījumā ir pieļaujams personas reliģisko pārliecību noteikt kā atlases kritēriju. Šāds izņēmums pieļaujams tikai gadījumā, ja tam ir objektīvs un pamatots priekšnoteikums konkrētā darba veikšanai. Turklāt objektīvā un pamatotā priekšnoteikuma izvērtēšanā par pamatu ņemams reliģiskās organizācijas ētoss. **Piemēram**, baznīca pieņem darbā liturģijas¹⁵⁰ komisijas vadītāju, kurš piedalās reliģiskajās ceremonijās. Šajā situācijā personas reliģiskajai pārliecībai, kā arī piederībai pie noteiktas reliģiskās organizācijas būs izšķiroša nozīme, lai persona varētu pildīt amata pienākumus. Savukārt attiecībā uz darbinieku, kurš pildīs sētnieka amata pienākumus, reliģiskajai pārliecībai nebūs izšķirošas nozīmes.

Minētais gan nenozīmē, ka reliģiskā organizācija varēs piemērot atšķirīgu attieksmi, arī pamatojoties uz citiem kritērijiem, piemēram, vecumu, politisko pārliecību u. c. (sk. arī DL 7. pantu).

30. PANTS. INDIVIDUĀLU TIESĪBU STRĪDU IZŠĶIRŠANA

Individuāli tiesību strīdi starp darbinieku un darba devēju, ja tie nav izšķirti uzņēmumā, izšķirami tiesā.

Individuālo strīdu izskatīšanas kārtību uzņēmumā detalizēti nosaka Darba strīdu likums (spēkā no 2003. gada 1. janvāra) (turpmāk – DSL) vai koplīgums. DSL ir speciālais likums attiecībā pret CPL. Minētā likuma noteiktā termina "*individuāls darba strīds*" definīcija: "*Individuāls tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbinieku vai darbiniekiem (darbinieku grupu) un darba devēju, kuras*

¹⁴⁸ Levits E. Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā, un diskriminācijas aizliegumu. Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003. 3. Tiesiskās vienlīdzības principa saturs un piemērošana.

¹⁴⁹ Turpat.

¹⁵⁰ Plašākā nozīmē tas attiecas uz Baznīcas dievkalpošanu vispār, bet šaurākā nozīmē – uz konkrēta dievkalpojuma norisi. <http://www.lēlb.lv/lv/?ct=liturgija>

rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.” Individuālais darba tiesību strīds ir strīds par darba līguma noslēgšanu, izbeigšanu, grozīšanu.

Lai arī Darba strīdu likumā noteikts, ka “individuāli tiesību strīdi uzņēmumā pēc iespējas izšķirami pārrunās starp darbinieku un darba devēju”, minētais nevar būt par pamatu, lai tiesa atteiktos pieņemt izskatīšanai prasības pieteikumu par individuālā strīda objektu. Tiesu praksē atzīts, ka “./.. tā kā uzņēmumā minētais strīds netika izšķirts, to izšķirā tiesa, kas savukārt atbilst DL 30. pantam (individuāli tiesību strīdi, ja nav izšķirti uzņēmumā, izšķirami tiesā)” (Augstākās tiesas Senāta 2009. gada 25. marta spriedums, lieta Nr. SKC–106/2009). Saskaņā ar Darba strīdu likuma 7. pantu individuālā strīda pusei ir tiesības vērsties tiesā arī tad, ja strīds ticis izskatīts uzņēmumā (no sākuma starp darbinieku un darba devēju, bet, ja puses nepanāk vienošanos, tad strīdu skata darba strīdu komisijā, ja tāda uzņēmumā izveidota) vai kādu no pusēm neapmierina darba strīdu komisijas lēmums.

Civilprocesā nostiprināts princips, ka lietas izskatīšanai šķirējtiesā svarīga ir pušu vienošanās, kas var tikt noslēgta atsevišķa līguma veidā vai ietverta līgumā kā atsevišķs noteikums (šķirēj-tiesas klauzula). Šāda vienošanās slēdzama rakstveidā. Šāds princips atbilst *līgumslēdzēju pušu tiesiskās vienlīdzības principam*, kas nostiprināts Eiropas Kopienų Padomes 1993. gada 5. aprīļa direktīvas 93/13/EEK *par negodīgiem noteikumiem patērētāju līgumos* (3. pantā noteikts, ka “*līgu-ma noteikumu, par kuru nebija atsevišķas apspriešanas, uzskata par negodīgu, ja pretēji prasībai pēc godprātības tas rada ievērojamu nelīdzsvarotību pušu tiesībās un pienākumos, kas izriet no līguma*”), kā arī Patērētāju tiesību likuma 6. panta trešās daļas 7. punktā.

Tomēr, ievērojot darba tiesības un civilprocesu regulējošās tiesību normās nostiprināto *aiz-liegumu individuālos darba strīdus skatīt šķirējtiesā*, starp darbinieku un darba devēju nevar tikt slēgtas vienošanās par individuālā darba strīdu nodošanu šķirējtiesai. Šāds aizliegums noteikts gan Darba strīdu likuma 7. panta ceturtajā daļā: “*individuāls tiesību strīds nav izšķirams šķirējtiesā*”, gan Civilprocesa likuma 487. panta pirmās daļas 7. punktā: “*šķirējtiesai nav pakļauts strīds starp darbinieku un darba devēju, ja strīds radies, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus (individuāls darba tiesību strīds)*.”

Aizliegums skatīt lietas šķirējtiesā pamatots ar procesuālajām un administratīvajām atšķirī-bām vispārējās jurisdikcijas tiesās un šķirējtiesā. No tām kā būtiskākās minamas: vispārējā juris-dikcijas tiesā lietas skata trīs instancēs (šķirējtiesā vienā), vispārējā jurisdikcijas tiesā darbinieks ir atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas (valsts un kancelejas nodevas, ar lietas izskatīšanu saistīti izdevumi). Darba tiesībās darbinieks tiek uzskatīts par neaizsargātāko pusi, lai nodrošinātu darbi-nieka tiesību un ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību, noteikts aizliegums darba strīdu lietas pakļaut šķirējtiesas procesam.

31. PANTS. NOILGUMA TERMIŅŠ

(1) Visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš.

(2) Ja darba devējam bija pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida aprēķinu, šā pan-ta pirmajā daļā noteiktais noilguma termiņš sākas ar aprēķina izsniegšanas dienu. Ja darba devējs aprēķinu neizsniedz, attiecīgais prasījums noilgst triju gadu laikā no dienas, kad ap-rēķins bija jāizsniedz.

1. DL 31. pants ir ļoti nozīmīgs pants attiecībā uz darba strīdiem. Jo gadījumā, ja visas pirmstiesas strīda noregulēšanas iespējas (pārrunas starp darbinieku un darba devēju, darba strīdu komisijā) nav devušas rezultātu, puses uzskatījušas, ka tādā veidā nav iespējams efektīvi aizstāvēt savas intereses, vai strīds nav pakļauts pirmstiesas izskatīšanai, tad divu gadu laikā no prasījuma rašanās brīža tiesā var iesniegt prasības pieteikumu un nodot lietu izskatīšanai tiesu instancēs prasījuma kārtībā. Darbinieku prasījumu tiesības noilgs divu gadu laikā. Saskaņā ar CL 1893. pantu saistību tiesības izbeidzas, ja tiesīgā persona tās pienācīgi neizlieto likumā noteiktā noilguma termiņā.

Būtiski, ka minētajā pantā noteikts: "ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš". Īsāks noilguma termiņš ir noteikts DL 34. pantā (sk. arī DL 34. panta komentāru) un 122. pantā (sk. arī DL 122. panta komentāru).

1. DL 34. pantā noteikts, ka prasība par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, ja pārkāpums izdarīts, dibinot darba tiesiskās attiecības, ceļama triju mēnešu laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar personu darba tiesiskās attiecības.

2. DL 95. panta otrajā daļā noteikts, ka prasība par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu jautājumos par darba apstākļu noteikšanu, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, vai paaugstināšanu amatā, ceļama triju mēnešu laikā no dienas, kad darbinieks uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu.

3. DL 122. pantā noteikts viena mēneša termiņš prasības celšanai. Būtiski, ka likums nosaka atšķirīgu termiņa tecējuma sākumu prasības celšanai par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, un prasības celšanai uz citiem pamatiem, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Tādējādi viena mēneša termiņš prasības pieteikuma iesniegšanai tiesā tiek skaitīts no uzteikuma saņemšanas dienas, ja prasība celta par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Savukārt no atlaišanas dienas viena mēneša termiņš tiek skaitīts citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, piemēram, atstādināšanas no darba gadījumā (sk. arī DL 58. panta komentāru).

Minētos nosacījumus svarīgi ievērot un, gatavojoties iesniegt prasības pieteikumu, izvērtēt prasību un tās iesniegšanas termiņu. Gadījumā, ja tiesa konstatē, ka prasība iesniegta, pārkāpjot termiņu, tad tiesa, izskatot lietu pēc būtības, tomēr lemj par prasības noraidīšanu, pamatojot to ar DL 122. panta normām.

LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments lietā Nr. SKC–402 2006. gada 14. jūnija spriedumā noteicis: "*Minētais DL 122. pantā noteiktais viena mēneša termiņa nokavējums prasības celšanai ir patstāvīgs un absolūts pamats prasības noraidīšanai (././ šajā lietā izrietošie citi prasījumi, ././, ir izrietoši un pakārtoti prasījumam par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu).*"

Gadījumos, kad lietā prasības pieteikumā tiek apvienots prasījums par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un prasījums, **piemēram**, par darba samaksas piedziņu, tad katram prasījumam ir atšķirīgs prasības celšanas noilguma termiņš, kuru jāvērtē un jāievēro. Prasījumam par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu prasības termiņš ir viens mēnesis no uzteikuma saņemšanas brīža, bet prasībai par darba samaksas piedziņu noilgums būs divi gadi no prasības rašanās brīža.

Atsevišķi minami arī gadījumi, kad prasība celta, pamatojoties uz Civillikumu, nevis Darba likumu. Kā piemēru var minēt morālā kaitējuma piedziņu, pamatojoties uz Civillikuma 1635. pantu, kuram saskaņā ar Civillikumu ir 10 gadu noilguma termiņš, kas tiek skaitīts no prasījuma rašanās brīža.

LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments 2007. gada 14. februāra spriedumā lietā Nr. SKC–62 noteicis: "*Uz prasījumu, kas pamatots ar morālā kaitējuma atlīdzību, kas pamatots ar*

Civillikuma 1635. pantu, Darba likuma 122. pantā noteikto noilguma termiņu tiesa attiecinājusi bez jebkāda pamata."

Minētais apliecina, ka atsevišķos gadījumos, ceļot prasību, izvērtējama ir prasības būtība un atbilstoši tai nosakāms prasības celšanas termiņš. Tādējādi, piemēram, prasībām par morālā kaitējuma piedziņu, kas celtas, pamatojoties uz Civillikumu, ir piemērojams Civillikuma vispārējais noilguma termiņš – 10 gadi, bet nav piemērojamas DL normas, kas nosaka īsākus prasības celšanas termiņus.

II. DL 31. panta otrajā daļā noteikti gadījumi, kad noilguma termiņš skaitāms ar notikuma iestāšanos, proti, ja, ceļot prasību tiesā, tiek iesniegti pierādījumi, kas apliecina, ka darba devējs darbiniekam nav laikus izsniedzis rakstveida aprēķinu, tad divu gadu noilguma termiņš skaitāms ar dienu, kad rakstveida aprēķins darbiniekam ticis izsniegts. Savukārt gadījumā, ja rakstveida aprēķins nav vispār izsniegts, tad prasības celšanas noilgums ir trīs gadi no dienas, kad rakstveida aprēķins bija jāizsniedz.

Ar 2010. gada 25. marta DL grozījumiem spēkā ir DL 71. panta redakcija, kas nosaka: "Izmaksājot darba samaksu, darba devējs izsniedz darba samaksas aprēķinu, kurā norādīta izmaksātā darba samaksa, ieturētie nodokļi un veiktās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, kā arī nostrādātās stundas, tajā skaitā virsstundas, nakts laikā un svētku dienās nostrādātās stundas." DL redakcija, kas bija spēkā līdz 2010. gada 24. martam, neparedzēja, kāda informācija iekļaujama aprēķinā.

PIRMĀ SADAĻA

DARBA TIESISKO ATTIECĪBU NODIBINĀŠANA

10. NODAĻA

DARBA SLUDINĀJUMS UN DARBA LĪGUMA SAGATAVOŠANA

32. PANTS. DARBA SLUDINĀJUMS

(1) Darba sludinājums (darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām) nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm, izņemot gadījumu, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

(2) Darba sludinājumā aizliegts norādīt vecuma ierobežojumus, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu.

(3) Darba sludinājumā norāda darba devēja – fiziskās personas – vārdu un uzvārdu vai juridiskās personas firmu, vai personāla atlases uzņēmuma firmu, kas darba devēja uzdevumā novērtē pretendentu piemērotību un veic atlasī.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

Darba likums nenosaka, vai darba sludinājums ievietojams obligāti. Atsevišķos speciālajos likumos noteikts, ka, izsludinot konkursus, sludinājums ievietojams obligāti, turklāt tas ievietojams laikrakstā "Latvijas Vēstnesis". **Piemēram**, Valsts civildienesta likuma 8. panta pirmajā daļā noteikts, ka atklātu pretendentu konkursu uz ierēdņu amatiem attiecīgā iestādē izsludina laikrakstā "Latvijas Vēstnesis". Darba likums šādu kārtību neparedz, tomēr gadījumos, kad sludinājums par vakantajām darba vietām tiek ievietots, tam jāatbilst šā panta trešās daļas noteikumiem. Turklāt, ievietojot darba sludinājumu, jāievēro arī DL 29. pantā noteiktais atšķirīgas attieksmes aizliegums.

Būtiski, ka tiesu praksē konstatēts, ka darba sludinājums neatbrīvo darba devēju no pienākuma, kas noteikts DL 101. panta ceturtajā daļā, proti, piedāvāt citu darbu, atbilstošu darbinieka kvalifikācijai un spējām.¹⁵¹ Minētais attiecināms arī uz DL 44. panta septīto daļu, kas nosaka, ka darba devējs informē darbinieku, ar kuru noslēgts līgums uz noteiktu laiku, par brīvajām darba vietām uzņēmumā, kurās darbinieku var nodarbināt uz nenoteiktu laiku. Tādējādi secināms, ka gadījumos, kad Darba likums nosaka pienākumu informēt darbinieku personīgi, darba sludinājums nevar būt par attaisnojumu šāda pienākuma nepildīšanai.

I. DL 32. panta pirmajā daļā noteikts ierobežojums darba sludinājumā norādīt kandidāta dzimumu, ja tam nav objektīva un pamatota iemesla.

¹⁵¹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 17. jūnija spriedums lietā Nr. SKC– 366.

Likumdevējs nav devis termina "objektīvs un pamatots priekšnoteikums" definīciju. Minētais termins uzskatāms par ģenerālklausulu, kas jāpiepilda ar noteiktu saturu, lai to konkrētā gadījumā varētu piemērot. Ģenerālklausulu prasmīga izmantošana nodrošina tiesību elastību, ko nevar panākt ar citiem juridiski tehniskajiem līdzekļiem.¹⁵² Strīda gadījumā tiesa terminu "objektīvs un pamatots priekšnoteikums" piepildīs ar noteiktu saturu un izvērtēs, vai termins lietots atbilstoši faktiskajiem apstākļiem.

DL 32. panta pirmajā daļā iekļautās tiesību normas mērķis ir novērst personas diskrimināciju, pamatojoties uz dzimumu, jau darba meklēšanas posmā. Darba devējam, ievieojot sludinājumu latviešu valodā, ir jārēķinās ar valodas īpatnībām salīdzinājumā ar citām valodām un jāizvairās norādīt amatu tikai sievietei vai vīrietim dzimtē. **Piemēram**, sludinājumā nedrīkst norādīt, ka uzņēmumā nepieciešama grāmatvede (sieviete), jo šo darbu var veikt gan vīrietis, gan sieviete.¹⁵³ Minētais nosacījums nav pārkāpts, ja objektīvu un pamatotu apstākļu dēļ darbu var veikt tikai noteikta dzimuma personas. **Piemēram**, gadījumā, ja reklāmas nolūkos nepieciešams atrast konkrētu modeli (vīrieti vai sievieti), sludinājumā attiecīgi drīkst norādīt, ka tiek meklēta modele (sieviete) vai meklēts modelis (vīrietis). Šajā gadījumā attiecīgais dzimums ir darba veikšanas pamatots priekšnoteikums.¹⁵⁴

DL 32. panta pirmā un otrā daļa ir tulkojama paplašināti, t. i., darba sludinājumā bez objektīva un pamatota iemesla nedrīkst norādīt ne tikai informāciju, kas ierobežo noteikta dzimuma un vecuma personas tiesības uz nodarbinātību, bet aizliegts arī norādīt ziņas, uz kuru pamata persona bez objektīva un saprātīga iemesla var tikt diskriminēta (sk. DL 7. panta komentāru), **piemēram**, ģimenes stāvokļa vai invaliditātes dēļ. Minēto apliecina arī DL 29. panta deviņās un pirmās daļas norma, kas nosaka, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums (atkarībā no rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem) attiecināms arī uz DL 32. panta pirmo daļu.

II. Panta otrajā daļā noteikts ierobežojums norādīt vecuma ierobežojumu, izņemot, ja ierobežojums ir pamatots ar likumu. Turklāt termins "likums" attiecināms uz pārējiem normatīvajiem aktiem, piemēram, uz Ministru kabineta noteikumiem, ne tikai uz likumiem. **Piemēram**, DL 37. pantā noteikti nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi, kas paredz, ka bērns vecumā no 13 gadiem var nodarbināt tikai Ministru kabineta noteikumos minētajos darbos. Ministru kabinets 2002. gada 8. janvārī izdevis noteikumus Nr. 10 "Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērns vecumā no 13 gadiem", kuros paredzēts, ka bērns vecumā no 13 gadiem no mācībām brīvā laikā var nodarbināt pārtikas un nepārtikas preču pārdošanā uz ielām, laukumu un skvēru sakopšanā u. c. Citos darbos, kuri nav paredzēti MK noteikumos Nr. 10, bērns vecumā no 13 gadiem nodarbināt nevar. Ja darba devējs publicē paziņojumu par darbu, kurā nav atļauts nodarbināt personas, kuras atbilst terminam "bērns", un sludinājumā papildus norāda uz šo apstākli, tad netiks uzskatīts, ka tikusi pārkāpta DL 32. panta otrā daļa. Citādi ir tajos gadījumos, ja ierobežojums nav pamatots ar likumu (arī Ministru kabineta noteikumiem). Piemēram, darba sludinājumā ietverts ierobežojums pieteikties pārdevēja darbā personām līdz 55 gadiem; ja tas nav pamatots ar likumu, tad darba devējs, norādot šādas ziņas sludinājumā, būs pārkāpis DL 32. panta otro daļu.

¹⁵² Jelagins J. Tiesību pamatavoti. Grām.: Melčis E. (zin. red.) Mūsdienu tiesību teorijas atziņas. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 1999, 74. lpp.

¹⁵³ Labklājības ministrija. Darba devēja rokasgrāmata, 6. lpp. <http://www.lm.gov.lv/text/431>

¹⁵⁴ Turpat.

III. Saskaņā ar grozījumiem Darba likumā, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, DL 32. pants papildināts ar trešo daļu, kas paredz, ka darba sludinājumā norādāma informācija par darba devēju vai personāla atlases uzņēmumu, kurš darba devēja uzdevumā veic darbinieku atlasi. Minētā norma likumā iekļauta, lai vieglāk būtu pārbaudīt tās sūdzības, kas saistītas ar cilvēku tirdzniecību, kā arī lai samazinātu to gadījumu skaitu, kad masu medijos tiek ievietoti darba sludinājumi, kas satur informāciju tikai par pretendentiem izvirzāmajām prasībām, nelielu veicamā darba vai pienākumu aprakstu un tālruna vai faksa numuru vai e-pasta adresi.

33. PANTS. DARBA INTERVIJA

(1) Darba intervija ir darba devēja sagatavota mutvārdu vai rakstveida aptauja pretendenta piemērotības novērtēšanai.

(2) 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, it īpaši jautājumi par:

1) grūtniecību;

2) ģimenes vai laulības stāvokli;

3) iepriekšēju sodāmību, izņemot gadījumu, kad tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme;

4) reliģisko pārliecību vai piederību pie kādas reliģiskās konfesijas;

5) piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas;

6) nacionālo vai etnisko izcelsmi.

(3) Darba devējam ir pienākums iepazīstināt pretendentu ar uzņēmumā spēkā esošo darba koplīgumu un darba kārtības noteikumiem, ciktāl tas attiecas uz paredzētā darba veikšanu, kā arī sniegt citu informāciju, kam ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā.

(4) Pretendentam ir pienākums sniegt informāciju darba devējam par savu veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību, ciktāl tai ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā un paredzētā darba veikšanā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 21.09.2006. likumu, kas stājās spēkā no 25.10.2006.)

I. Darba likums nenosaka, ka darba intervija ir obligāts priekšnoteikums, lai personu pieņemtu darbā, tomēr, pirms atteikties no darba intervijas, darba devējam jāizvērtē faktiskie apstākļi un izvēles nerīkot interviju iespējamās sekas. Pirmkārt, intervijas rezultātā darba devējam ir iespējams izvēlēties piemērotāko no kandidātiem, otrkārt, ne tikai darbinieka, bet arī pretendenta tiesības aizsargā Darba likums. Saskaņā ar Darba likumu ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu (DL 7. pants). Tādējādi, ja uz vakanto darba vietu ir pieteikušies vairāki pretendenti, tad to atlasē nepieciešams ievērot vienlīdzības principu, t. i., vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos attieksmei ir jābūt vienādei, savukārt atšķirīgos apstākļos attieksmei ir jābūt atšķirīgai.¹⁵⁵

Būtiski, ka praksē ne visi pretendenti tiek aicināti uz darba interviju, jo ne visi, kuri pieteikušies uz vakanto darba vietu, iztur sākotnējo pretendentu atlasi. Kandidāti, kuri uzaicināti uz

¹⁵⁵ Levits E. Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā, un diskriminācijas aizliegumu. Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003.
3. Tiesiskās vienlīdzības principa saturs un piemērošana.

interviju, var tikt intervēti kā rakstveidā, tā mutvārdos. Turklāt gadījumos, kad darbā tiek pieņemts darbinieks (speciālists, vadītājs u. tml.), kura profesionālās iemaņas var noteikt, izmanto mutvārdu interviju un rakstveida uzdevumu. Darbinieku atlase var notikt kārtās, katrā kārtā paredzot atšķirīgu prasmju izvērtēšanu.

Saskaņā ar DL 29. pantu, dibinot darba tiesiskās attiecības, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma, rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem, ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību. Ja atšķirīgas attieksmes princips (diskriminācijas aizlieguma princips) ticis pārkāpts, tad pretendents ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad saņemts atteikums nodibināt darba tiesiskās attiecības.

II. Daļa no DL 33. pantā minētās informācijas, kuru darba devējam nav tiesību iegūt darba intervijas laikā, pieskaitāma pie sensitīvajiem personas datiem, kuri definēti Fizisko personu datu aizsardzības likumā. Minētajā likumā noteikts, ka sensitīvie personas dati ir personas dati, kas norāda personas rasi, etnisko izcelsmi, reliģisko, filozofisko un politisko pārliecību, dalību arodbiedrībās, kā arī sniedz informāciju par personas veselību vai seksuālo dzīvi. DL 33. panta otrās daļas norma paredz, ka darba devējam nav tiesību pieprasīt datus, kuri uzskatāmi par sensitīvo informāciju, kā arī īpaši akcentēts aizliegums iegūt ziņas par pretendentes grūtniecību vai pretendentu nacionālo izcelsmi. Attiecībā uz iepriekšējo sodāmību darba devējs šādas ziņas var noskaidrot, ja tam ir objektīvs pamatojums, proti, persona objektīvu apstākļu dēļ nevarēs veikt darbu, ja tā būs iepriekš sodīta. **Piemēram**, personai darba veikšanā nepieciešams saņemt ieroču iegādes, glabāšanas vai nēsāšanas atļauju vai pieeju valsts noslēpumam. Arī, ja persona pretendē uz noteiktu amatu, kurš nav savienojams ar iepriekšēju sodāmību, **piemēram**, kredītiestādes valdes priekšsēdētāja, valdes locekļa, iekšējā audita dienesta vadītājs u. c.¹⁵⁶

Būtiski, ka bez šā panta otrajā daļā uzskaitītajām ziņām, par kurām darba devējs nedrīkst izjautāt darbinieku, darba devējs nedrīkst uzdot arī citus jautājumus, kuri neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību (piemērotība pamatojas ar pretendenta kvalifikāciju, prasmēm, pieredzi, specifiskām zināšanām, dažādu sertifikātu un atļauju esamību¹⁵⁷) šim darbam, kā arī jautājumus, kuri ir tieši vai netieši diskriminējoši.

Gadījumā, ja pretendents pats atklāj šajā pantā norādīto informāciju, un jo īpaši, ja informācija var tikt saistīta ar tiešu vai netiešu diskrimināciju, darba devējam jābūt gatavam apliecināt (sniegt pierādījumus, piemēram, liecinieku liecības, protokoli, audio ieraksti u. tml.), ka DL 33. panta otrā daļa nav pārkāpta. Gadījumos, kad pretendents cēlis tiesā prasību par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu (tieša diskriminācija)¹⁵⁸, piemērojama DL 29. panta trešās daļas norma, kas nosaka, ka darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi.

III. DL 24. pantā noteikts, ka darba devējs viena mēneša laikā no darba koplīguma apstiprināšanas iepazīstina ar to visus darbiniekus. Ja uzņēmumā ir noslēgts koplīgums, tad saskaņā ar DL 33. panta trešo daļu pretendents ar uzņēmumā spēkā esošo darba koplīgumu, vismaz

¹⁵⁶ Kredītiestāžu likuma 25. panta pirmā daļa.

¹⁵⁷ Dindune R., Kasatkina L., Platā K. Darba likuma komentāri. Dienas Bizness, 2009 (ar 2010. gada papildinājumiem), 4.1.11. sadaļa.

¹⁵⁸ Priekšlikums Padomes Direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas, 2. pants: tieša diskriminācija ir atšķirīga attieksme tikai personas vecuma, invaliditātes utt. dēļ.

tādā apjomā, kā darba koplīgums attiecas uz konkrēto amatu, tiek iepazīstināts jau atlases procesā. Pretendents ir jāiepazīstina arī ar darba kārtības noteikumiem, ja darba devējam tādi ir pieņemti. Ja darba kārtība tiek regulēta ar darba līgumu un darba devēja rīkojumiem, tad attiecīgi pretendents, ciktāl tas attiecas uz paredzētā darba veikšanu, jāiepazīstina ar darba kārtības noteikumiem šajos dokumentos. Būtiski, ka DL 39. pantā noteikts, ka darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem. Tādējādi, lai neizveidotos situācija, ka pretendents, iepazīstoties ar darba kārtības noteikumiem vai pat darba līguma projektu, uztvertu šādu darba devēja rīcību kā darba līguma noslēgšanu, darba devējam jābūt ļoti konkrētam attiecībā par nodomu noslēgt darba līgumu.

Ja informācijai ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā, tad darba devējam ir pienākums sniegt pretendentam šādu informāciju. Informācijas izpaušanā jāņem vērā arī darba devēja intereses aizsargāt informāciju, kuru tas atbilstoši Komerclikuma 19. pantam noteicis par komercnoslēpumu. Tādējādi darba devējs pretendentam var neatklāt šāda veida informāciju.

IV. Lai pretendents spētu izpildīt likumā noteikto pienākumu un sniegt informāciju par savu veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību, darba devējam ir jāsniedz informācija par darba pienākumiem, darba kārtību u. c. nosacījumiem, kuri svarīgi darba veikšanai. Pamatojoties uz minēto tiesību normu, kā arī uz DL 35. panta otro daļu, darba devējam ir tiesības iegūt ziņas par pretendenta izglītību, darba pieredzi, specifiskām iemaņām, sertifikātiem u. c. Ja šī informācija ir saistīta ar ziņām, kas nepieciešamas, lai izvērtētu darbinieka atbilstību vakantajam amatam, tad darba devējam ir tiesības saņemt šādas ziņas.

Norma par veselības stāvokli skatāma kopsakarā ar DL 36. pantu, kas nosaka, ka darba devējam ir tiesības pieprasīt, lai darbinieks veic veselības pārbaudi, kuras rezultātā darba devējs saņem ārsta apliecinājumu, ka pretendents ir piemērots paredzētā darba veikšanai (sk. arī DL 36. panta komentāru).

Gadījumā, ja darba devējs konstatēs, ka darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai vai tas nespēj veikt darbu veselības stāvokļa dēļ, tad šajā pantā noteiktais var būt pamats, lai darba devējs varētu uzteikt darba līgumu (sk. DL 101. pantu).

Pretendentam ir pienākums sniegt informāciju darba devējam par savu veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību, ciktāl tai ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā un paredzētā darba veikšanā. **Piemēram**, pieņemot darbā degustatoru, pretendentam būtu nepieciešams paziņot par alerģiju pret kādu noteiktu produktu. Pretendents šaubu gadījumā var lūgt paskaidrot informācijas pieprasīšanas mērķi.

34. PANTS. ATŠĶIRĪGAS ATTIEKSMES AIZLIEGUMA PĀRKĀPŠANA, DIBINOT DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS

(1) Ja, dibinot darba tiesiskās attiecības, darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pretendentam ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības.

(2) Ja darba tiesiskās attiecības nav nodibinātas atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas dēļ, pretendentam nav tiesību prasīt šo attiecību nodibināšanu piespiedu kārtā.

(22.04.2004. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Termins "atšķirīgas attieksmes aizliegums" pantā nav skaidrots, tādēļ jāvadās pēc tiesību doktrīnā, tiesas spriedumos paustajām atziņām, Starptautiskajiem līgumiem, Eiropas Savienības tiesībām, DL 7. panta, kurā noteikts vienlīdzīgu tiesību princips un diskriminācijas aizliegums, kā arī DL 29. panta, kurā noteikts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips (saukts arī par diskriminācijas aizlieguma principu).

DL 7. pantā noteikts, ka personai ir tiesības uz darbu, kuras nevar tikt ierobežotas, pamatojoties uz kritērijiem, kuri atzīti par diskriminējošiem (sk. arī DL 7. panta komentāru). **Piemēram**, atteikums pieņemt augļu un dārzeņu pārdevēja darbā 55 gadus vecu sievieti var būt pamatots tikai ar objektīviem apstākļiem, proti, personas izglītību, kvalifikāciju un pieredzi, bet nevar būt pamatots ar vecumu vai dzimumu. Salīdzinot pretendētus, darba devējam jāvērtē visu pretendentu piemērotība augļu un dārzeņu pārdevēja darbam (piemērotība pamatojas ar pretendentu kvalifikāciju, prasmēm, pieredzi, specifiskām zināšanām, dažādu sertifikātu un atļauju esamību¹⁵⁹), bet ne vecums un dzimums.

Saskaņā ar grozījumiem šā panta pirmajā daļā, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, no viena mēneša uz trīs mēnešiem tika pagarināts termiņš, kurā pretendents var celt prasību tiesā par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu. Panta pirmajā daļā noteikts, ka pretendents ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad saņemts atteikums nodibināt darba tiesiskās attiecības. Minētā sakarā atklāts paliek jautājums, cik ilgā laikā pretendents ir tiesības celt prasību, ja pretendents nesaņem atteikumu nodibināt darba tiesiskās attiecības, kā arī, kā rīkoties gadījumā, ja darba devējs pretendents nepaziņo par atteikumu nodibināt darba tiesiskās attiecības. Minētajā gadījumā pretendents ieteicams nosūtīt darba devējam vēstuli, kurā lūgts noteikt termiņā paziņot, vai ar pretendentu tiek nodibinātas darba tiesiskās attiecības, bet gadījumā, ja šādas attiecības netiek nodibinātas, paziņot par atteikumu. Savukārt, ja arī šajā gadījumā darba devējs neizsniedz paziņojumu, tad būtu jāvērtē tiesā ar pieteikumu, kurā īpaši jāuzsver, ka darba devējs nav izsniegjis atteikumu. Šādā gadījumā triju mēnešu termiņš apritēs no datuma, kad darbiniekam vajadzēja saņemt atteikumu nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības.

II. Pretendents var prasīt tiesai zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu, ja darba devējs pretendentu atlasē ir pieļāvis diskrimināciju. Minētā sakarā aktuāls ir jautājums, vai pretendents ir jāpierāda, ka darba tiesiskās attiecības ar viņu nav nodibinātas atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas dēļ. DL 29. panta trešās daļas norma nosaka, ka darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā atkarībā no dzimuma ir objektīvi apstākļi.

Attiecībā uz pierādīšanas pienākumu Darba likums nenosaka, ka arī 34. panta gadījumā, ja darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai pēc citiem kritērijiem, piemēram, vecuma, invaliditātes u. tml. (sk. DL 7. panta komentāru), tiek piemērots princips – darba devējam ir jāpierāda, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka vecumu, invaliditāti u. tml.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 5. panta piekto daļu, ja nav likuma, kas regulē strīdīgās attiecības, tiesa piemēro likumu, kurš regulē līdzīgas tiesiskās attiecības. Pamatojoties uz to, ka DL 29. pants nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu un pierādīšanas pienākumu, konstatējams, ka arī uz citiem atšķirīgas attieksmes pārkāpumu gadījumiem ir attiecināms DL 29. panta trešajā daļā noteiktais princips, jo tas regulē līdzīgas tiesiskās attiecības.

¹⁵⁹ Dindune R., Kasatkina L., Platā K. Darba likuma komentāri. Dienas Bizness, 2009 (ar 2010. gada papildinājumiem), 4.1.11. sadaļa.

Ja darbinieks iesniegs tiesā prasību par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu un norādīs uz apstākļiem, kas, dibinot darba tiesiskās attiecības, varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai, tad darba devējam būs jāpierāda, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi. **Piemēram**, pretendente nav pieņemta darbā par sekretāri, pamatojoties uz vecumu (55 gadi). Darba devēja ieskatā šāda vecuma personas nepietiekami pārvalda informācijas tehnoloģijas un tādēļ nevarēs pildīt darba pienākumus. Minētais ieskats nav balstīts uz objektīviem apstākļiem, tādējādi pretendente tiek diskriminēta, pamatojoties uz vecumu.

Būtiski uzsvērt, ka pretendents var prasīt tiesai zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu, ja darba devējs pretendentu atlasē ir pieļāvis diskrimināciju, tomēr pretendents nevar prasīt, lai tiesa uzliek par pienākumu darba devējam nodibināt darba tiesiskās attiecības (sk. arī ES tiesas spriedumu lietā 14/83 *Sabine von Colson and Elizabeth Kamann v. Land Nordrhein–Westfalen*).

35. PANTS. DARBA LĪGUMA SAGATAVOŠANAI NEPIECIEŠAMIE DOKUMENTI

(1) Sagatavojot darba līgumu, pretendentam ir pienākums:

1) uzrādīt personu apliecinošu dokumentu;

2) iesniegt citus dokumentus normatīvajos aktos paredzētajos gadījumos.

(2) Sagatavojot darba līgumu tāda darba veikšanai, kuram nepieciešamas īpašas zināšanas vai prasmes, darba devējam ir tiesības pieprasīt, lai pretendents uzrāda dokumentus, kas apliecina viņa izglītību vai profesionālo sagatavotību.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājas spēkā no 08.05.2004.)

I. DL 35. panta pirmā daļa nosaka pretendenta pienākumu uzrādīt un iesniegt dokumentus, kuri nepieciešami darba līguma noslēgšanai. Rakstveida darba līguma noslēgšana saskaņā ar DL 40. panta sesto daļu ir jānodrošina darba devējam.

1. Likums nosaka, ka pretendents uzrāda personu apliecinošu dokumentu, t. i., likumā pilnvarotas valsts institūcijas izsniegtu dokumentu, kas apliecina tā turētāja identitāti.¹⁶⁰ Personu apliecinošs dokuments ir pase un personas apliecība (ja tāda izdota).

Minētais dokuments ir jāuzrāda, nevis jāiesniedz darba devējam. Personu apliecinošs dokuments satur ziņas:

- vārds (vārdi),
- uzvārds,
- personas kods,
- pilsonība vai cits personas tiesiskais statuss Latvijas Republikā,
- dzimums,
- dzimšanas datums,
- dzimšanas vieta,
- fotoattēls,

¹⁶⁰ LR likums. Personu apliecinošu dokumentu likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 84 (2659), 05.06.2002. Stājas spēkā 01.07.2002., 2. panta pirmā daļa (redakcijā ar grozījumiem līdz 13.08.2009.).

- paraksta attēls,
- valsts kods,
- dokumenta tips,
- dokumenta numurs,
- izdevējiestādes nosaukums,
- izdošanas datums,
- derīguma termiņš.

Latvijas Republikas pasi izsniedz Latvijas pilsonim vai nepilsonim, kas dzīvo Latvijā un ir sasniedzis 15 gadu vecumu. Pasi pirms šā vecuma izsniedz, ja saņemts vecāku (aizbildņa) pieteikums. Vadītāja apliecība vai citas apliecības nav uzskatāmas par personu apliecinošu dokumentu, ja tām trūkst visu minēto rekvizītu.

Būtiski pieminēt, ka personas nodarbināšana bez derīgas pases ir administratīvi sodāma. Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 189. pantā noteikts, ka naudas sodu no piecdesmit līdz simt piecdesmit latiem uzliek par personas pieņemšanu darbā, ja tai nav derīgas pases. Minētais apliecina, ka derīgas pases neesamība var būt pamats, lai darba devējs nesagatavotu darba līgumu un nenodarbinātu personu. Dokumentu derīgumu Latvijas Republikā var pārbaudīt ne-derīgo dokumentu reģistrā LR Iekšlietu ministrijas Informācijas centra mājas lapā (<http://www.ic.iem.gov.lv/?q=lv/node/316>).

2. Papildus personu apliecinošam dokumentam pretendents, stājoties darbā, nepieciešams iesniegt algas nodokļu grāmatiņu, kuru izsniedz Valsts ieņēmumu dienests.

Algas nodokļu grāmatiņa tiek izsniegta saskaņā ar MK 2001. gada 5. jūnija noteikumiem Nr. 222 "Kārtība, kādā izsniedzama algas nodokļa grāmatiņa". Dokuments personai tiek izsniegts tajā gadījumā, kad viņai rodas nodokļu saistības par iedzīvotāju ienākuma nodokli, t. i., kad persona saņem ienākumus. Nodokļa maksātājam var būt tikai viena grāmatiņa, un tai nav derīguma termiņa ierobežojuma. Minētais dokuments nodrošina maksātāju uzskaiti, iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksāšanas kontroli, pareiza neapliekamā minimuma un nodokļa atvieglojumu piemērošanu. Tādēļ gadījumā, ja persona ir nodarbināta vairākās darba vietās, tad nodokļu atvieglojumus persona saņem tikai tajā darba vietā, kur iesniegta algas nodokļu grāmatiņa. MK noteikumu Nr. 222 15. punktā noteikts, ka grāmatiņa nodokļa maksātājam jāiesniedz pamatdarba vietā (uzņēmumā, iestādē vai organizācijā – galvenā ienākuma gūšanas vietā), uzsākot darba attiecības vai pirms ienākuma gūšanas. Termins "*pamatdarba vieta*" nav skaidrots. Rodas pamatots jautājums, vai darba devējs var atteikties sagatavot un noslēgt līgumu, ja darbinieks neiesniedz nodokļu grāmatiņu, jo tā iesniegta citā darba vietā. Saskaņā ar DL 91. un 92. pantu darbiniekam ir tiesības slēgt līgumu ar vairākiem darba devējiem, bet šādas tiesības darba devējs var ierobežot, ja tas pamatots ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm. Tādējādi, ja darba devējs noteicis ierobežojumu veikt blakus darbu, tad viņam ir tiesības pieprasīt iesniegt nodokļu grāmatiņu, tomēr nodokļu grāmatiņa nav dokuments, kas ir nozīmīgs darba līguma noslēgšanā. Ja darbinieks nav iesniedzis algas nodokļu grāmatiņu, tad darba devējs, izmaksājot darba samaksu, neatskaita neapliekamo minimumu un atvieglojumus, tomēr darba devējam nav pamata atteikt slēgt darba līgumu uz šā pamata. Ja, izbeidzot darba attiecības, nodokļu grāmatiņa netiek atdota, tad darbinieks var saņemt VID dublikātu.

3. Būtiski pieminēt, ka, stājoties spēkā DL, spēku zaudēja tiesību normas, kuras regulēja, ka darbiniekam nepieciešama darba grāmatiņa.

DL pārejas noteikumu 4. punktā noteikts: ja darba tiesiskās attiecības turpinās pēc šā likuma spēkā stāšanās dienas, darba devējam ir pienākums pēc darbinieka pieprasījuma izsniegt viņam darba grāmatiņu, ja tā glabājas pie darba devēja. Ja darba tiesiskās attiecības turpinās pēc šā

likuma spēkā stāšanās dienas un darbinieks nepieprasa, lai darba devējs viņam izsniegtu darba grāmatiņu, tā līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanās brīdim glabājas pie darba devēja, bet pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās darba grāmatiņa atdodama darbiniekam. Pamatojoties uz minēto, pēc 2002. gada 1. jūnija, kad stājās spēkā Darba likums, darba grāmatiņas netiek lietotas un darba devējs nevar pieprasīt tās iesniegšanu.

4. Valsts valodas zināšanas un tās apliecinošs dokuments.

5. Vecāku un Valsts darba inspekcijas atļauja.

Sk. DL 37. panta komentāru.

6. Darba atļauja.

Sk. DL 37. panta komentāru.

Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.¹ pantā noteikts, ka administratīvi sodāma ir darba līguma noslēgšana ar darbinieku, kura valsts valodas zināšanu apjoms ir nepietiekams viņa profesionālo un amata pienākumu veikšanai un kurš nav uzrādījis Latvijas Republikas normatīvajos aktos paredzētu dokumentu, kas apliecina valsts valodas zināšanas, ja normatīvajā aktā prasītas valsts valodas zināšanas attiecīgo pienākumu veikšanai. Par šādu pārkāpumu darba devējam vai amatpersonai paredzēts naudas sods no simt līdz divsimt piecdesmit latiem. Ja pārkāpums viena gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas izdarīts atkārtoti, tad naudas sods amatpersonai vai darba devējam (fiziskai personai) uzliekams no divsimt līdz piecsimt latiem, bet darba devējam (juridiskai personai) no piecsimt līdz tūkstoš latiem.

a) dokuments, kas apliecina valsts valodas zināšanas, ir:

- dokuments, kas apstiprina, ka persona ir ieguvusi pamata, vidējo vai augstāko izglītību akreditētās programmās latviešu valodā. Dokumentu persona uzrāda darba devējam;
- valsts valodas prasmes apliecība, kuru izsniedz Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas Valsts izglītības saturs centrs. Minētajā izziņā tiek norādīts valsts valodas prasmes līmenis un pakāpe. Valsts valodas prasmes apliecību persona uzrāda darba devējam;
- Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas Valsts izglītības saturs centra izsniegts pamatizglītības vai vispārējās vidējās izglītības sertifikāts, kurā norādīts valsts valodas prasmes līmenis un pakāpe. Dokumentu persona uzrāda darba devējam;
- 2000. gadā centra izsniegts vispārējās vidējās izglītības sertifikāts;
- līdz 2003. gada 1. septembrim izsniegtas apliecības par pamatzglītību sekmju izraksts – izglītojamajiem, kuri apgūst akreditētas mazākumtautību izglītības programmas un, beidzot 9. klasi, kārto latviešu valodas eksāmenu. (Centrs apliecības par pamatzglītību sekmju izrakstā ieraksta, ka izglītojamajam, kurš apguvis akreditētas mazākumtautību izglītības programmas un, beidzot 9. klasi 2000./2001. mācību gadā, nokārtojis latviešu valodas eksāmenu, piešķirta attiecīgā valsts valodas prasmes pakāpe.)

b) pienākums lietot valsts valodu un nepieciešamo zināšanu apjoms.

Saskaņā ar Valsts valodas likuma (spēkā no 2000. gada 1. septembra) 8. pantu valsts valoda jālieto:

• lietvedībā un dokumentos valsts valoda lietojama:

- valsts un pašvaldību iestādēs;
- tiesās un tiesu sistēmai piederīgās iestādēs;
- arī uzņēmēj sabiedrībās, kurās lielākā kapitāla daļa pieder valstij vai pašvaldībai;
- valsts un pašvaldību uzņēmumos;

Personām, kuras strādā augstāk minētajās institūcijās, profesionālo un amata pienākumu veikšanai nepieciešamais valsts valodas prasmes līmenis un pakāpe noteikta MK 2009. gada 7. jūlija noteikumu Nr. 733 "Noteikumi par valsts valodas zināšanu apjomu un valsts

valodas prasmes pārbaudes kārtību profesionālo un amata pienākumu veikšanai, pastāvīgās uzturēšanās atļaujas saņemšanai un Eiropas Kopienas pastāvīgā iedzīvotāja statusa iegūšanai un valsts nodevu par valsts valodas prasmes pārbaudi" (turpmāk – MK noteikumi Nr. 733) 1. pielikumā.

- ja darbība skar likumīgas sabiedriskās intereses (sabiedrisko drošību, veselību, tikumību, veselības aizsardzību, patērētāju tiesību un darba tiesību aizsardzību, drošību darba vietā, sabiedriski administratīvo uzraudzību), tad valsts valoda lietvedībā un dokumentos jālieto arī:

- privāto iestāžu, organizāciju, uzņēmumu (uzņēmēj sabiedrību) darbiniekiem;
- pašnodarbinātajām personām.

Augstāk norādītajām personām valsts valoda jālieto arī tad, ja, pamatojoties uz likumu vai citu normatīvo aktu, tās veic noteiktas publiskas funkcijas. Valoda šajā gadījumā lietojama lietvedībā un dokumentos, bet tikai tādā apjomā, cik tas saistīts ar attiecīgo funkciju izpildi.

Minētajām personām nepieciešamo valsts valodas prasmes līmeni un pakāpi nosaka darba devējs, individuālajam komersantam un pašnodarbinātajai personai – pati persona. Minimālais valsts valodas prasmes līmenis un pakāpe profesionālo un amata pienākumu veikšanai noteikta MK noteikumu Nr. 733 2. pielikumā. Ja personas profesija vai amats nav minēts MK noteikumu Nr. 733 2. pielikumā, bet persona savā darbā tieši saskaras ar patērētājiem, tad jānodrošina patērētājiem iespēja saņemt nepieciešamo informāciju par precēm vai pakalpojumiem valsts valodā.

- valsts valoda tādā apjomā, kāds nepieciešams viņu profesionālo un amata pienākumu veikšanai, nepieciešama vai pašiem jānodrošina tulkojums valsts valodā:

- ārvalstu speciālistiem, kuri strādā Latvijā;
- uzņēmumu (uzņēmēj sabiedrību) ārvalstu pārvaldes locekļiem, kuri strādā Latvijā.

7. Izglītību apliecināšie dokumenti, sertifikāts, licence, apliecība.

Lai noteiktu izglītības prasības un pieprasītu atbilstošus dokumentus, nepieciešams vadīties pēc MK 2010. gada 18. maija noteikumiem Nr. 461 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību", kas nosaka profesiju kvalifikācijas pamatprasības (minimālais izglītības līmenis u. c.).

Savukārt atsevišķās profesionālās darbības jomās, piemēram, arhitektūra un būvniecība, veselības aprūpe, transports, veterinārmedicīna un ciltsdarbs, izglītība un sports, elektroenerģētika un zemes mērniecība, un nekustamā īpašuma vērtēšana, atbilstības novērtēšana, detektīvdarbība un apsardzes darbība, sugu un biotopu aizsardzība, kā arī zvērināta advokāta un advokāta palīga, zvērināta revidenta profesija, līdzās izglītības dokumentiem nepieciešams iegūt arī licences, sertifikātus un atļaujas. Persona var lietot reglamentētās profesijas nosaukumu un veikt darba pienākumus, ja persona saņēmusi normatīvajos aktos noteiktu izglītību apliecināšu dokumentu un profesionālo kvalifikāciju apliecināšu dokumentu.

Piemēram: Pieņemot darbā pārdevēju, kurš strādās tirgū, pretendents var pieprasīt uzrādīt izglītību apliecināšus dokumentus par pamata izglītību vai vidējās pakāpes profesionālo izglītību. Nepamatota prasība šādam pretendents būtu pieprasīt augstāko izglītību apliecināšu dokumentu, jo šādas prasības normatīvie akti šādam amatam neparedz.

Piemēram: slimnīcai, pieņemot darbā māsu, ir pienākums pieprasīt, lai pretendents uzrāda diplomu par vidējo profesionālo izglītību vai diplomu par pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību, vai augstākās izglītības diplomu par akreditētas māsu studiju programmas apguvi un profesionālās kvalifikācijas sertifikātu, kas apliecina pretendenta tiesības veikt patstāvīgu profesionālo darbību māsu profesijas specialitātēs. Būtiski, lai pretendents uzrādītu apliecību, kas apliecina tā iekļaušanu ārstniecības personu reģistrā.

36. PANTS. VESELĪBAS PĀRBAUDE

(1) Darba devējs var pieprasīt, lai pretendents veic veselības pārbaudi, kas ļautu pārliecināties par viņa piemērotību paredzētā darba veikšanai.

(2) Atzinumā par pretendenta veselības stāvokli ārsts norāda tikai to, vai pretendents ir piemērots paredzētā darba veikšanai.

(3) Izdevumus, kas saistīti ar pretendenta veselības pārbaudi, sedz darba devējs, izņemot gadījumu, kad pretendents darba intervijas laikā sniedzis darba devējam apzināti nepatiesu informāciju.

I. Pretendents ir persona, kas pretendē uz darbu uzņēmumā. Darba devējs pretendentam var pieprasīt, lai tas veic veselības pārbaudi. Šādas veselības pārbaudes veikšanas mērķis var būt tikai pārliecināšanās, vai attiecīgais pretendents ir piemērots paredzētā darba veikšanai.

Jānorāda, ka nosūtīt pretendentu veikt veselības pārbaudi ir darba devēja tiesības, nevis pienākums. Tādēļ šo veselības pārbaudi nevajadzētu jaukt ar obligāto veselības pārbaudi, kas noteikta Darba aizsardzības likumā. Dažkārt gan darba devējam būs pienākums nosūtīt uz obligāto veselības pārbaudi personu pirms darba attiecību uzsākšanas, taču to reglamentē Darba aizsardzības likuma 15. pants un Ministru kabineta 2009. gada 10. marta noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude".

II. Ārsts nav tiesīgs sniegt darba devējam citas ziņas, kā vien informāciju par to, vai pretendenta veselības stāvoklis ir atbilstošs un piemērots paredzētā darba veikšanai. Līdz ar to darba devējam, nosūtot pretendentu veikt veselības pārbaudi, jānorāda pēc iespējas detalizētāks paredzamā darba apraksts, lai ārsts varētu vispusīgi izvērtēt pretendenta atbilstību un piemērotību šā darba veikšanai.

III. Ja darba devējs nosūta pretendentu veikt veselības pārbaudi, tad darba devējam ir pienākums arī segt ar to saistītos izdevumus. Arī gadījumā, ja ārsta atzinumā tiks konstatēts, ka pretendents nav piemērots darba veikšanai, izmaksas būs jāsedz darba devējam.

Tikai tajā gadījumā, ja pretendents darba intervijas laikā (sk. DL 33. panta komentāru) ir sniedzis nepatiesu informāciju, izdevumi saistībā ar veselības pārbaudes veikšanu ir jāsedz pašam pretendentam. **Piemēram**, pretendents pretendē uz dāliju eksperta amatu dārkopības uzņēmumā un viņa darba pienākumos ietilptu dāliju atbilstības noteikšana konkrētu dāliju šķirņu pazīmēm (proti, noteikt, vai attiecīgās dālijas krāsa un citas pazīmes liecina par dālijas piederību pie attiecīgās dāliju šķirnes). Šādā darbā ir būtiska darbinieka prasme identificēt smalkas krāsu nianšes. Ja darbinieks intervijas laikā ir sniedzis informāciju, ka precīzi var noteikt dāliju krāsu nianšes, taču veselības pārbaudes rezultātā tiek sniegts atzinums, ka personai piemīt daltonisms (neatšķir krāsas), par kuru tā zinājusi, tad šādā gadījumā personai pašai būs jāsedz izdevumi saistībā ar veselības pārbaudes veikšanu, jo intervijas laikā darbinieks sniedza apzināti nepatiesu informāciju.

37. PANTS. NODARBINĀŠANAS AIZLIEGUMI UN IEROBEŽOJUMI

(1) Aizliegts pastāvīgā darbā nodarbināt bērnus. Bērns šā likuma izpratnē ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību.

(2) Izņēmuma gadījumā bērnus vecumā no 13 gadiem, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu, no mācībām brīvajā laikā var nodarbināt vieglā, bērna

drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgā darbā. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Darbus, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem, nosaka Ministru kabinets.

(3) Izņēmuma gadījumos, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu un saņemta Valsts darba inspekcijas atļauja, bērnu kā izpildītāju var nodarbināt kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, ja šāda nodarbināšana nav kaitīga bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Kārtību, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu kā izpildītāju nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramos ierobežojumus attiecībā uz darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem nosaka Ministru kabinets.

(4) Aizliegts nodarbināt pusaudžus darbos īpašos apstākļos, kas saistīti ar paaugstinātu risku viņu drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Pusaudzis šā likuma izpratnē ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu šā panta pirmās daļas izpratnē. Darbus, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumus, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību, nosaka Ministru kabinets.

(5) Darba devējam ir pienākums pirms darba līguma noslēgšanas informēt vienu no bērna vai pusaudža vecākiem (aizbildni) par darba vides riska novērtējumu un darba aizsardzības pasākumiem attiecīgajā darba vietā.

(6) Personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, pieņem darbā tikai pēc iepriekšējas medicīniskās apskates, un tām līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai ik gadu jāveic obligātā medicīniskā apskate.

(7) Darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas aizliegts nodarbināt grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, ja tiek atzīts, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai. Jebkurā gadījumā ir aizliegts nodarbināt grūtnieci divas nedēļas pirms paredzamajām dzemdībām un sievieti divas nedēļas pēc dzemdībām. Paredzamo dzemdību laiku un dzemdību faktu apstiprina ārsta atzinums.

(8) Ārzemnieku (personu, kas nav Latvijas pilsonis vai nepilsonis) atļauts nodarbināt tikai tad, ja viņam ir darba atļauja, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājās spēkā no 08.05.2004.)

I. Komentējamajā pantā noteiktas grupas, kuru nodarbināšanai piemērojami īpaši nosacījumi, to skaitā arī bērni un pusaudži (nepilngadīgie). Tiesību doktrīnā noteikts, ka "fiziskas personas kā tiesību subjektus raksturo tiesības spēja un rīcības spēja. Tiesības spēja piemīt katram cilvēkam, bet atsevišķu grupu rīcībspējai likumā noteikti ierobežojumi."¹⁶¹ Saskaņā ar Civillikuma 1408. pantu rīcības spējas trūkst nepilngadīgajam, t. i., personām, kuras nav sasniegušas 18 gadu vecumu (CL 219. pants). Savukārt CL 1411. pants paredz, ka "personas, kurām trūkst rīcības spējas, pārstāv tiesiskos darījumus viņu vecāki, aizbildņi /.../".

Atšķirībā no CL, personas, kuras nav sasniegušas 18 gadu vecumu DL klasificē ar jēdzienu "nepilngadīgie", definē terminu "bērns" un "pusaudzis". Bērns DL izpratnē var būt persona, kura nav sasniegusi 15 gadu vecumu vai iegūst pamatizglītību līdz 18 gadu vecumam. Latvijas Republikā pamatizglītības ieguve ir obligāta, tādējādi likumdevējs ietvērs DL tiesību normu, kas,

¹⁶¹ Balodis K. Ievads Civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 73. lpp.

nosakot īpašu statusu, aizsargā nepilngadīgu personu tiesības pilnvērtīgi iegūt pamatizglītību. Minētajā sakarā rodas jautājums, kā konstatēt, ka persona iegūst pamatizglītību.

Saskaņā ar Vispārējās izglītības likumu persona iegūst pamatizglītību (izglītības pakāpe, kurā notiek sagatavošanās izglītībai vidējā pakāpē vai profesionālajai darbībai¹⁶²), ja tā mācās pamatizglītības iestādē, **piemēram**, sākumskolā, pamatskolā, arodskolā, speciālās izglītības iestādē, vakara (maiņu) skolā, internātskolā, sociālās vai pedagoģiskās korekcijas izglītības iestādē u. c.¹⁶³ Darba devējam vispirms jālūdz pretendenta norādīt mācību iestādi, kurā viņš mācās, bet pēc tam būtu ieteicams pieprasīt izziņu no pamatizglītības iestādes, kas apliecina, ka persona mācās šajā iestādē. Savukārt personas vecums konstatējams saskaņā ar personu apliecinošiem dokumentiem (sk. DL 35. panta komentāru).

Šajā pantā izklāstītie ierobežojumi attiecībā uz bērnu un pusaudžu nodarbināšanu nav izsmeļoši, tādēļ sk. arī 63. panta, 132. panta, 138. panta, 142. panta, 144. panta, 149. panta, 150. panta, 157. panta komentārus.

II. Lai nodarbinātu bērnu vecumā no 13 līdz 18 gadiem, kurš iegūst pamatizglītību, darba devējam nepieciešams saņemt vienu no vecākiem vai aizbildņa rakstveida piekrišanu. Tiesību doktrīnā valda uzskats, ka "uzskatīt aizbildņa personisku klātbūtni darījuma noslēgšanā par obligātu priekšnoteikumu darījuma spēkā esamībai tomēr nav lietderīgi. Izšķiroša ir nevis klātbūtne, bet gan aizbildņa noteikta piekrišana tam, ka nepilngadīgais kļūs par darījuma dalībnieku".¹⁶⁴

Vadoties pēc tiesību normu, kas nosaka nepilngadīgas personas tiesības būt par darījuma dalībnieku, mērķa, secināms, ka nacionālo tiesību vispārējais princips ir aizstāvēt nepilngadīgas personas no nevēlamām sekām, kuras var rasties, pamatojoties uz nepilngadīgas personas zināšanu un pieredzes trūkumu.

Arī Eiropas Padomes Direktīvas 94/33 EK (1994. gada 22. jūnijs) *par jauniešu darba aizsardzību* preambulā noteikts, ka "dalībvalstīm būtu jāaizsargā jaunieši pret jebkādiem īpašiem riskiem, ko rada viņu pieredzes trūkums, faktiskā un iespējama riska neapzināšanās, vai viņu brieduma trūkums". Vadoties pēc tiesību normu sistēmas un jēgas, piemērojams vispārējais CL princips, ka rīcības spējas trūkst nepilngadīgajiem, izņemot, ja persona rīcības spēju ieguvusi arī pirms 18 gadu vecuma (**piemēram**, stājoties laulībā pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas), tādējādi darba līguma parakstīšanu nepilngadīgā vārdā veic vecāki vai aizbildņi. DL noteiktā atļauja var būt kā alternatīva, ja no šīs rakstveida piekrišanas nepārprotami izriet, ka piekrišana nodarbināt bērnu ietver piekrišanu slēgt arī darba līgumu darba devēja piedāvātajā redakcijā.

Bērnus vecumā no 13 līdz 18 gadiem var nodarbināt no mācībām brīvajā laikā tikai tādos darbos, kuri izsmeļoši uzskaitīti MK 2002. gada 8. janvāra noteikumos Nr. 10 "Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem". Šādi darbi ir, **piemēram**, dārzu ravēšana un laistīšana, ražas novākšana, kurjera darbu veikšana, pārtikas un nepārtikas preču pārdošana uz ielām u. c.

MK noteikumos uzskaitītajos darbos bērnu var nodarbināt tad, ja minētie darbi pēc savas būtības un nodarbinātības ilguma ir uzskatāmi par viegliem un bērna drošībai, veselībai, tukumībai un attīstībai nekaitīgiem. Turklāt izpildīti likumā noteiktie pamata priekšnosacījumi, proti: 1) saņemta viena no vecākiem (aizbildņa) rakstveida piekrišana, 2) bērns tiek nodarbināts no mācī-

¹⁶² Izglītības likuma 1. panta 15. punkts.

¹⁶³ Vispārējās izglītības likums, 20. pants.

¹⁶⁴ Balodis K. Ievads Civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 81. lpp.

bām brīvajā laikā, 3) šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Ja tiks konstatēts, ka bērns veic MK noteikumos atļauto darbu, **piemēram**, kurjera darbs, bet tiks konstatēts, ka bērns piegādā alkoholiskos dzērienus, tad šāda darba būtība neatbilst terminam drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgs darbs. Tādējādi šāda darba veikšana nebūs atbilstoša DL 37. panta otrajai daļai, un neatkarīgi no tā, ka kurjera darbs bērnam no 13 gadiem ir pieļaujams, būs noticis nodarbinātības ierobežojuma pārkāpums. Darba devējam ir pienākums sekot līdzi, lai netiktu pārkāpti nodarbinātības noteikumi. Ja noteikumi tiek pārkāpti, tad darba devēju var administratīvi sodīt (sk. IV daļas komentāru).

III. Gadījumos, ja bērns tiek nodarbināts kā izpildītājs kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, tad bez vecāku vai aizbildņa rakstveida piekrišanas darba devējam nepieciešams saņemt arī VDI atļauju. VDI izsniedz atļauju bērna nodarbināšanai vai pieņem lēmumu neizsniegt atļauju un piecu dienu laikā pēc iesnieguma saņemšanas par lēmumu informē darba devēju.

Lai darba devējs saņemtu VDI atļauju, viņam vispirms jāsaņem atļauja, kuru izsniedzis viens no bērna vecākiem. VDI, ņemot vērā bērna nodarbināšanas specifiku, var atļaujā norādīt konkrētus darba aizsardzības pasākumus.

Kārtību, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu kā izpildītāju nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramos ierobežojumus attiecībā uz darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem nosaka MK 2002. gada 28. maija noteikumi Nr. 205 "Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramie ierobežojumi".

Būtiski, lai veicamais darbs nav kaitīgs bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. **Piemēram**, bērns nedrīkst būt iesaistīts alkoholisko dzērienu un tabakas izstrādājumu reklāmā, vai pasākumi notiek ieslodzījuma vietās u. c. Tāpat bērns nedrīkst būt izpildītājs kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, ja tas traucē apmeklēt skolu, **piemēram**, uzstāties teātra izrādēs tādā intensitātē, kas traucē mācībām.

IV. DL izpratnē pusaudzis ir persona, kura sasniegusi 15 gadu vecumu, bet nemācās pamatizglītības iestādē (sk. arī pirmās daļas komentāru). Persona, kura sasniegusi 18 gadu vecumu, nav uzskatāma par pusaudzi.

Saskaņā ar MK 2002. gada 28. maija noteikumiem Nr. 206 "Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību" pusaudžus aizliegts nodarbināt, piemēram, ja darbs ir pielīdzināms glābšanas darbam avārijas gadījumā, ja darbs ir tieši saistīts ar pastāvīgu smaguma pārnēsāšanu vai pārvietošanu, kas pārsniedz 10 kg (zēniem) un 4 kg (meitenēm), ja darbs ir tieši saistīts ar dažādu objektu un būvju nojaukšanu u. c.

Gadījumos, ja pusaudzim ir atbilstoša specialitāte un kvalifikācija, darba devējs var nodarbināt pusaudzi darbos, kas ir tieši saistīti:

- ar drukāšanu (iespiešanu);
- ar mežizstrādi (koku ciršana, atzarošana, izvilkšana, balķu iekraušana un izkraušana), mal-kas zāģēšanu un skaldišanu;
- ar gaļas un gaļas produktu pārstrādi un konservēšanu;
- ar koksnes apstrādi, izmantojot ripzāģi, lentzāģi vai frēzes;
- ar zivju un to produktu pārstrādi un konservēšanu.

Būtiski pieminēt, ka pusaudzi aizliegts nodarbināt darbos, kuros tempu nosaka mehānismi un par kuriem tiek maksāta akorda alga (sk. DL 62. panta komentāru). **Piemēram**, personu, kura sasniegusi 15 gadus, bet nemācās pamatizglītības iestādē, nevar nodarbināt pie konveijera, ja darba samaksa tiek maksāta par katru izgatavoto vienību.

Gadījumā, ja tiek pārkāpti šajā pantā noteiktie ierobežojumi, darba devējs var tikt administratīvi sodīts, saskaņā ar APK 41. panta pirmo daļu paredzot brīdinājumu vai naudas sodu darba devējam – fiziskajai personai vai amatpersonai Ls 25 – Ls 250, juridiskajai personai – Ls 50–750.

V. Ja darba devējs nodarbina personas, kas jaunākas par 18 gadiem (gan bērni, gan pusaudži), tad darba devējam ir pienākums pirms darba līguma noslēgšanas informēt vienu no šādu darbinieku vecākiem (aizbildņiem) par darba vides (darba vietas ar tās fizikālajiem, ķīmiskajiem, psiholoģiskajiem, bioloģiskajiem, fizioloģiskajiem un citiem faktoriem, kuriem nodarbinātais pakļauts, veicot savu darbu) riska novērtējumu un darba aizsardzības (nodarbināto drošība un veselība darbā) pasākumiem attiecīgajā darba vietā. Darba vides risks ir varbūtība, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums, un šā kaitējuma iespējamā smaguma pakāpe.¹⁶⁵ **Piemēram**, darbs ar datoru ir risks acīm, ja ilgāk par 8 stundām dienā strādā ar datoru.

Savukārt darba aizsardzības pasākumi ir preventīvi tiesiski, saimnieciski, sociāli, tehniski un organizatoriski pasākumi, kuru mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības. **Piemēram**, darbs ar datoru – speciālie displeji, kas aizsargā acis, kā arī nodrošināta iespēja atpūsties ik pēc stundas uz 10–15 min, veikt acu vingrinājumus.

Ieteicams šādu informāciju sagatavot rakstveidā un nosūtīt vienam no vecākiem uz dzīves vietu. Būtiski norādīt, ka no 2010. gada 1. janvāra vecāki var kontrolēt telpu atbilstību Ministru kabineta 2009. gada 28. aprīļa noteikumu Nr. 359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās" prasībām, kas nosaka gaisa temperatūru, apgaismojumu u. c. prasības darba vietā.

VI. Komentējamā panta daļa nosaka: darba devējam ir pienākums pirms nepilngadīgu personu (jaunāku par 18 gadiem) nodarbināšanas saņemt medicīniskās apskates slēdzienu, ka personas veselības stāvoklis atļauj veikt darbu. Būtiski, ka šāds ārsta slēdziens jāsaņem katru gadu, līdz persona sasniegs 18 gadu vecumu. Izdevumus par šādu medicīnas pārbaudi sedz darba devējs (sk. DL 36. pantu).

VII. Komentējamā panta daļa nosaka svarīgu ierobežojumu – aizliegumu nodarbināt sievieti divas nedēļas pirms un pēc paredzamajām dzemdībām. Šajā gadījumā darba devējs nedrīkst nodarbināt sievieti pat tad, ja viņa pati to vēlas. Darba devējam ieteicams lūgt, lai darbiniece sniedz ziņas par laiku, kad plānotas dzemdības. Turklāt noteikt, ka darbiniecei ir pienākums viņu informēt, ja situācija mainās. Papildus sk. DL 99. panta komentāru.

Būtiski pieminēt, ka no 2010. gada 1. janvāra darba devējam ir pienākums nodarbināto grūtnieču vai sieviešu pēcdzemdību periodā (līdz vienam gadam) drošībai un veselības aizsardzībai darba vietā radīt iespēju atgulties un atpūsties piemērotos apstākļos atbilstoši higiēnas prasībām. Sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, minētos apstākļus nodrošina visā barošanas laikā.¹⁶⁶ Apstākļi, ka bērns tiek barots ar krūti, tiek pierādīts ar ārsta izziņu.

VIII. Attiecībā uz ārzemnieku, t. i., personu, kura nav Latvijas Republikas pilsonis vai nepilsonis, nepieciešams ievērot Imigrācijas likuma un uz tā pamata izdoto 2010. gada 21. jūnija MK noteikumu Nr. 553 "Noteikumi par darba atļaujām ārzemniekiem" noteikumus.

¹⁶⁵ Darba aizsardzības likuma 1. panta 8. punkts.

¹⁶⁶ Ministru kabineta 2009. gada 28. aprīļa noteikumi Nr. 359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās", 30.7. punkts.

Ārzemniekam nepieciešama darba atļauja, ja viņš gatavojas nodibināt darba tiesiskās attiecības. Būtiski, ka atļauja nepieciešama arī tad, ja ārzemnieks gatavojas būt pašnodarbināta persona vai tikt nodarbināts, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu (tajā skaitā kā komercsabiedrības pārvaldes vai izpildinstitūcijas loceklis).¹⁶⁷

Darba atļauja nav nepieciešama, ja ārzemnieks, **piemēram:**

- ir saņēmis pastāvīgās uzturēšanās atļauju;
- ir saņēmis ES pastāvīgā iedzīvotāja uzturēšanās atļauju Latvijā u. c.¹⁶⁸

Gadījumā, ja paredzētais uzturēšanās ilgums Latvijā nepārsniedz 14 dienas, uzturēšanās atļauja nav nepieciešama personai, kura Latvijā ierodas uz viesizrādēm (vieskoncertiem) kā izpildītājs (mūziķis, dziedātājs, dejotājs, aktieris, cirka mākslinieks u. c.), autors (komponists, horeogrāfs, režisors, scenogrāfs u. c.), izrāžu (koncertu) nodrošināšanā iesaistīts administratīvais vai tehniskais darbinieks.¹⁶⁹

Tāpat uzturēšanās atļauja nav nepieciešama, ja persona ierodas LR pēc izglītības iestādes vai zinātniskās institūcijas, vai atsevišķa zinātnieka uzaicinājuma saistībā ar zinātniskiem pētījumiem vai piedalīšanos izglītības programmu īstenošanā un ja paredzētais uzturēšanās ilgums Latvijā nepārsniedz 14 dienas.

Ja darba devējs nodarbina vienu vai vairākas personas bez darba atļaujas (līdz piecām personām), tad saskaņā ar APK 189. pantu darba devēju – fizisku personu var administratīvi sodīt ar Ls 100–Ls 300, bet juridisko personu ar Ls 500–Ls 2000.

Savukārt, ja bez darba atļaujas nodarbinātas vairāk nekā piecas personas, tad naudas sods fiziskajām personām ir Ls 300–Ls 500, bet juridiskajām personām Ls 2500–Ls 10 000. Būtiski, ka sods (Ls 100–Ls 500) paredzēts arī par strādāšanu bez darba atļaujas.¹⁷⁰

38. PANTS. ZIŅAS PAR PRETENDENTU UN DARBĀ PIETEIKŠANĀS DOKUMENTI

Lai izraudzītos nākamo darbinieku, darba devējam ir tiesības atbilstoši šā likuma 33., 35. un 36. pantam iegūtās ziņas, kā arī pretendenta iesniegtos darbā pieteikšanās dokumentus nodot tikai tām personām, kas uzņēmumā darba devēja uzdevumā sagatavo lēmumu par darbinieka pieņemšanu darbā. Minētās ziņas un dokumentus drīkst darīt zināmus trešajām personām tikai ar pretendenta piekrišanu.

Panta mērķis pēc būtības ir novērst gadījumus, lai potenciālais darba devējs bez pretendenta atļaujas neizpaustu darbinieku atlases procesā iegūtās ziņas ārpus uzņēmuma, kā arī nodrošināt, lai personas, kuras saskaras ar personas datu apstrādi, ievērotu konfidencialitāti.

Būtiski, ka saskaņā ar Fizisko personu datu aizsardzības likuma 13. pantu likumā noteiktajos gadījumos fiziskā vai juridiskā persona, kura nosaka datu apstrādes mērķus un līdzekļus, var izpaust personas datus valsts un pašvaldību amatpersonām. Pamatojoties uz to, ka personas dati ir jebkāda informācija, kas attiecas uz identificētu vai identificējamu fizisko personu, darba devēja pienākums ir sniegt ziņas Valsts ieņēmumu dienestam. Minētais apliecina, ka pants tulkojams

¹⁶⁷ Imigrācijas likuma 9. pants.

¹⁶⁸ Turpat.

¹⁶⁹ Turpat.

¹⁷⁰ Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 189.¹ pants.

paplašināti, jo objektīvu apstākļu dēļ dati var tapt zināmi arī darba devēja grāmatvedim, ne tikai personai, kura kārtu personāla lietvedību.

Pantā lietotais termins "*lēmums par darbinieka pieņemšanu darbā*" tulkojams plašāk, jo darba devējam saskaņā ar DL 40. panta sesto daļu ir pienākums sagatavot ne tikai lēmumu, bet arī darba līgumu. Turklāt DL 35. pantā norādīts, ka pretendents ir pienākums uzrādīt darba līguma sagatavošanai nepieciešamus dokumentus. Tādējādi informācija izpaužama personām, kuras kārtu personāla lietvedību.

11. NODAĻA

DARBA LĪGUMA NOSLĒGŠANA

39. PANTS. DARBINIEKA UN DARBA DEVĒJA VIENOŠANĀS

Darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veikamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Darba līgums ir civiltiesiska vienošanās, un DL uzliek par pienākumu darba devējam gādāt, lai vienošanās tiktu izteikta rakstveida formā.¹⁷¹ DL 39. panta normā noteikti priekšnoteikumi, lai darba līgums, kaut arī tas nebūtu noslēgts rakstveidā, būtu saistošs darbiniekam un darba devējam (sk. DL 28. panta, 40. panta un 41. panta komentāru). Kā norādīts tiesību zinātnē, darba līguma būtiskās sastāvdaļas ir vienošanās par 1) zināma darba veikšanu 2) pret atlīdzību. Taču publiski tiesiskā elementa iespaidā par šādām darba līguma sastāvdaļām atzīstams arī 3) darbinieka pienākums pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, 4) darba devēja pienākums nodrošināt pienācīgus darba apstākļus un 5) līguma rakstiska forma.¹⁷²

Minētā tiesību norma paredz būtiskus nosacījumus, par kuriem darbiniekam un darba devējam jāvienojas. Turklāt darbiniekam un darba devējam ir iespējas pierādīt, ka, pastāvot 39. pantā noteiktajiem nosacījumiem (proti, darbinieks un darba devējs vienojušies par darbu, par darba samaksu, par pakļaušanos darba kārtībai un rīkojumiem), pušu starpā ticis noslēgts darba līgums.

40. PANTS. DARBA LĪGUMA FORMA

(1) Darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas.

(2) Darba līgumā norāda:

¹⁷¹ Nodarbināšanas bez rakstveida darba līguma juridiskās un sociālās sekas darba devējiem. Valsts darba inspekcija, Rīga, 2006. http://www.vdi.gov.lv/admin/files/LigStrada/5_neleg_sekas_darba_devejiem.pdf

¹⁷² Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zin. redakcijā. Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. p.). Otrs, papild. izd. Rīga, 2000, Mans Īpašums, 503. lpp.

- 1) darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu, dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu), reģistrācijas numuru un adresi;
- 2) darba tiesisko attiecību sākuma datumu;
- 3) darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);
- 4) darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);
- 5) darbinieka arodu, amatu, specialitāti (turpmāk – profesija) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgta darba raksturojumu;
- 6) darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;
- 7) nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku;
- 8) ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu;
- 9) darba līguma uzteikuma termiņu;
- 10) uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām.

(3) Šā panta otrās daļas 6., 7., 8. un 9. punktā minētās ziņas var aizstāt ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, darba koplīgumā, vai norādi uz darba kārtības noteikumiem.

(4) Darba līgumā papildus šā panta otrajā daļā noteiktajām ziņām ietver arī citas ziņas, ja puses to uzskata par nepieciešamu.

(5) Darba līgumu sagatavo divos eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie darbinieka, otrs – pie darba devēja.

(6) Darba devējam ir pienākums gādāt par darba līgumu noslēgšanu rakstveidā un veikt noslēgto darba līgumu uzskaiti.

(7) Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošus pamatuzdevumus un kvalifikācijas pamatprasības, Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību nosaka Ministru kabinets. Profesiju klasifikatorā neietver militārās un valsts drošības iestāžu darbinieku profesijas.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. DL vairāk aizsargā darbinieku kā sociāli mazaizsargātāku pusi, un tādēļ darba devējam nav garantijas, ka gadījumā, ja līgums nebūs noslēgts rakstveidā, darbinieks ievēros noteikto subordināciju. Darba līguma rakstveida formas neievērošana nedod juridisku pamatu darba devējam izmantot likumā noteiktās tiesības pieprasīt nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu. Ar grozījumiem DL, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, 40. panta pirmās daļas norma tika papildināta ar vārdiem "pirms darba uzsākšanas". DL nenosaka termiņu, kādā darba devējam jāsagatavo un jānodrošina darba līguma noslēgšana. Pastāv uzskats, ka likuma nosacījums par darba līguma slēgšanas laiku jāskata kontekstā ar 2010. gada 7. septembra MK noteikumu Nr. 827 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli" (turpmāk – MK noteikumi Nr. 827) 8. punktu, kas noteic, ka darba devējs ne vēlāk kā vienu dienu, pirms persona uzsāk darbu, katru darba ņēmēju reģistrē Valsts ieņēmumu dienestā, iesniedzot VID ziņas par darba ņēmējiem. (No 2010. gada 1. septembra minētie noteikumi aizstāj 2008. gada 20. novembra MK noteikumus Nr. 942 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli", kuru 8. punkts ir identisks MK noteikumu Nr. 827 8. punktam.)

Ņemot vērā gan DL noteikumu, gan MK noteikumu Nr. 827 prasības, darba devējam darba līgums ar darbinieku slēdzams vienu dienu, pirms darbinieks uzsāk darba veikšanu.¹⁷³ Nevar piekrist šādam secinājumam, jo, pirmkārt, MK noteikumi Nr. 827 izdoti saskaņā ar likumu "Par valsts sociālo apdrošināšanu" un likumu "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" un nosaka kārtību, kādā reģistrē valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicējus (zaudējis spēku ar 16.09.2010.), iesniedz ziņas par darba ņēmējiem u. tml., tādējādi šo MK noteikumu 8. pants nenosaka kārtību, kādā slēdzams darba līgums, bet tikai kārtību, kādā darba devējs reģistrē darba ņēmēju nodokļu administrācijas iestādē, otrkārt, DL ir augstāks juridiskais spēks nekā MK noteikumiem. Saskaņā ar likuma "Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un MK pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību" 8. panta pirmo daļu, ja konstatēta pretruna starp dažāda juridiska spēka normatīvajiem aktiem, spēkā ir tas normatīvais akts, kuram ir augstāks juridiskais spēks. DL nosaka, ka darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas, tomēr nenosaka tieši, cik ilgu laiku iepriekš. Interpretējot šo normu DL 39. panta un 41. panta otrās daļas kontekstā, secināms, ka darba līgums ir noslēdzams, pusēm panākot vienošanos par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, turklāt no darba līguma izrietošo tiesisko seku iestāšanās ir atkarīga no tā, ka vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus. Turklāt nošķirami administratīvie sodi par šādiem pārkāpumiem un tiesiskās sekas, kādas rodas no darba līguma nenoslēgšanas rakstveidā un darbinieka savlaicīgas neregistrēšanas VID. **Piemēram**, par pārkāpumu – darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā –, pamatojoties uz LAPK 41. panta otro daļu, Valsts darba inspekcija var ierosināt administratīvo pārkāpumu lietu un var darba devējam uzlikt naudas sodu. Savukārt par ziņu nesniegšanu LAPK piemērojams 165.² pants, kā rezultātā VID¹⁷⁴ tiesīgs uzlikt naudas sodu (no simt piecdesmit līdz divsimt piecdesmit latiem).

No minētā secināms, ka darba līgumam jābūt noslēgtam rakstveidā, pirms darbinieks uzsāks veikt darba pienākumus. **Piemēram**, darbinieks ierodas darbā 1. septembrī un pirms darba uzsākšanas paraksta darba līgumu redakcijā, par kādu puses vienojušās.

DL 40. panta pirmās daļas norma ir imperatīva norma, jo dotā tiesiskā sastāva gadījumā tiesisko seku iestāšanās ir obligāta. Šajā gadījumā tiesību piemērotājam nav nekādu iespēju izvairīties no tiesisko seku iestāšanās.¹⁷⁵ Kā norādīts arī DL 41. panta komentārā, ja darbinieks sācis veikt darba pienākumus, bet līgums nav noslēgts rakstveidā, tad var iestāties administratīvi tiesiskās sekas, jo saskaņā LAPK 41. panta otro daļu darba līguma nenoslēgšana rakstveida formā ir administratīvais pārkāpums, kas sodāms ar naudas sodu.

II. Darba līgumā norādāmās ziņas likumdevējs nav atstājis tikai darba devēja un darbinieka ieskatam, bet definējis tās ziņas, kurām obligāti jābūt darba līgumā. Obligāti norādāmās ziņas ir:

- darbinieka vārds, uzvārds, personas kods, dzīvesvieta, darba devēja vārds, uzvārds (nosaukums), reģistrācijas numurs un adrese;

Būtiski nošķirt terminus "*adrese*" no "*darba vieta*", jo ne vienmēr darba devēja juridiskā adrese vai dzīves vieta (fiziskai personai) ir arī darba vieta.

Ja darbinieks vēlas pārliecināties par darba devēja juridisko adresi, tad tas bez maksas izdarāms mājās lapā www.lursoft.lv

¹⁷³ Dindune R., Kasatkina L., Platā K. Darba likuma komentāri. Dienas Bizness, 2009 (ar 2010. gada papildinājumiem), 4.1.11. sadaļa.

¹⁷⁴ LR likums, Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 215.¹ pants (redakcija 21.07.2010.).

¹⁷⁵ Neimanis J. Ievads tiesībās. Rīga, av. adv. J. Neimanis, 2004, 52. lpp.

– darba tiesisko attiecību sākuma datums;

Minēto datumu nevajadzētu jaukt ar līguma noslēgšanas datumu. Darba tiesisko attiecību datums ir diena, kad darbinieks sāk veikt darbu. **Piemēram**, skolotājs un izglītības iestāde noslēguši līgumu 2010. gada 28. jūnijā, bet darba tiesiskās attiecības sākas 2010. gada 1. septembrī;

– darba tiesisko attiecību paredzamais ilgums (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku); (sk. DL 44. panta komentāru);

– darba vieta (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, tas, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);

Darba līgumā nereti kā darba vieta tiek norādīta darba devēja atrašanās adrese. Tomēr, slēdzot līgumu, vajag izvērtēt, vai darbinieka darba pienākumos neietilps darba vietas maiņa. Tā, **piemēram**, nošķirami sekretāres darba pienākumi un darba vieta no tādu darbinieku darba vietas, kuri darba pienākumu pildīšanas procesā var mainīt savu darba vietu. Piemēram, tirdzniecības darbinieki un celtniecībā strādājošie. Ja darba līgumā darba vieta atrunāta kā mobila (aut. piez. – mainīga darba vieta), tad darba devējam pie katras nepieciešamības to mainīt nav jāformē šis process kā grozījumi darba līgumā. Taču darba devēja pienākums ir nodrošināt informāciju, lai darbiniekam būtu nešaubīgi skaidrs, kur ir viņa darba vieta.¹⁷⁶ Piemēram, autobusa šoferu gadījumā norādāmi satiksmes autobusu maršruti, veikalu gadījumā veikala adrese u. tml..

Eiropas Padomes Direktīvas (1991. gada 14. oktobris) 91/533/EEK *par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem* 2. panta otrajā daļā noteikts, ka obligāti norādāma informācija par darba vietu, bet, ja nav noteiktas vai pamata darba vietas, tad norāda, ka darbinieks ir nodarbināts vairākās darba vietās.

– darbinieka arods, amats, specialitāte (turpmāk – profesija) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgām noliktā darba raksturojumam;

(sk. panta V komentāru);

– ziņas par darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām;

(sk. DL 54. panta komentāru);

Darba likums papildus nosaka arī pušu tiesības:

1) noteiktas ziņas nenorādīt, bet atsaukties uz normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos iekļautajiem noteikumiem. Šāda kārtība pieļaujama tikai ziņām par:

– darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;

– darba līguma uzteikuma termiņu;

– ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu;

– nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku.

Ievērojot šādu kārtību, darba devējam nav jāgroza darba līgums, ja, **piemēram**, likumdevējs izdara grozījumu Darba likumā, ar kuru izdara izmaiņas attiecībā uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu. Turklāt minētais ļauj izvairīties situācijās, kad darba koplīgumā būtu norādīti atšķirīgi noteikumi nekā darba līgumā, **piemēram**, atšķirīgs ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums.

2) papildus obligāti norādāmām ziņām darba līgumā ietvert ziņas, kuras puses uzskata par nepieciešamām. **Piemēram**, ja darbiniekam noteikta pārbaude, tad norādāmas ziņas par pārbaudi un tās termiņu, jo pretējā gadījumā uzskatāms, ka darba līgums noslēgts bez pārbaudes,

¹⁷⁶ Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem "Par darba līgumiem". Rīga, 2006, Jelgavas tipogrāfija.

vai ietvert pienākumu neizpaust ziņas, kuras darba devējs, ievērojot Komerclikuma 19. pantu, norādījis kā komercnoslēpumu, konkurences ierobežojumus u. c.

III. Darba līgumu sagatavo divos eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie darbinieka, otrs – pie darba devēja.

Minētais pants nosaka darba devēja pienākumu sagatavot līgumu rakstveidā divos eksemplāros, kā arī gādāt par to, lai viens darba līguma eksemplārs tiktu nodots darbiniekam. Būtiski, ka jānodod oriģināls, nevis kopija. Noteikums par darba līgumu sagatavošanu divos eksemplāros un viena eksemplāra nodošanu darbiniekam attiecināms arī uz darba līguma grozījumiem. Praksē nereti darba līgums netiek nodots darbiniekam. Kā rīkoties šādā situācijā? Ieteicamākais ir nosūtīt darba devējam rakstveida atgādinājumu par darba līguma eksemplāra izsniegšanu. Ja tas netiek ievērots, tad iespējams griezties Valsts darba inspekcijā. Minētā sakarā rodas jautājums, vai darba līguma eksemplāra neesamība var būt par šķērslī iesniegt prasību tiesā? Darba līguma eksemplāra nenodošana darbiniekam nav šķērslis, lai darbinieks aizstāvētu savas aizskartās tiesības vai ar likumu aizsargātās intereses un iesniegtu prasības pieteikumu tiesā, piemēram, par uzteikumu. Lai tiesa neatstātu prasības pieteikumu bez virzības, jo nav pievienots darba līgums, prasības pieteikumā jānorāda, ka darba devējs nav izsniedzis darbiniekam līguma eksemplāru. Saskaņā ar Civilprocesa likuma 93. panta 2. daļu darbinieks ir tiesīgs lūgt, lai tiesa izprasa darba līgumu no darba devēja. Darba devējam ieteicams lūgt darbinieku parakstīties par darba līguma vai grozījumu pie darba līguma eksemplāra saņemšanu, ko var izdarīt, veicot atzīmi uz darba devēja līguma eksemplāra, uz lēmuma par pieņemšanu darbā vai, sagatavojot atsevišķu darba līgumu uzskaites reģistru, lūgt parakstīties tajā.

IV. Darba devējam ir pienākums gādāt par darba līgumu noslēgšanu rakstveidā un veikt noslēgto darba līgumu uzskaiti.

Likums nenosaka formu vai veidu, kādā tiek uzskaitīti noslēgtie darba līgumi. Ieteicams būtu uzskaiti vest hronoloģiskā secībā pēc darba līguma noslēgšanas datuma un numura, pievienojams arī darbinieka vārds, uzvārds. Personāldaļas un grāmatvedības vajadzībām nepieciešams uzskaitīt detalizētākas ziņas, piemēram, darba tiesisko attiecību sākuma datums, amata nosaukums, darba līguma termiņš (ja līgums noslēgts uz noteiktu laiku), atvaļinājumu uzskaitē, slimības laika uzskaitē, uzteikuma datums, pēdējā darba diena, darba samaksa, samaksātie nodokļi un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas, u. tml. Būtiski pieminēt, ka darba līgumu un citu uz personālu attiecināmo dokumentu glabāšana ir jāveic 75 gadus, pēc minētā termiņa tie nododami Valsts arhīvā. Turklāt jāizsniedz arhīvu izziņas uz darba devēja darbībā radušos dokumentu pamata.¹⁷⁷

Par darba līguma noslēgšanu rakstveidā sk. DL 41. panta komentāru.

V. DL 40. panta septītajā daļā Ministru kabinetam dots deleģējums izdot Profesiju klasifikatoru. Saskaņā ar minēto Ministru kabinets 2010. gada 18. maijā izdevis noteikumus Nr. 461 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību" (turpmāk – MK noteikumi Nr. 461). Profesiju klasifikatorā ir atrodams profesiju saraksts, uzskaitīti profesionālās darbības pamatuzdevumi. Profesiju klasifikators obligāti jālieto darba tiesiskajās attiecībās un dienesta attiecībās, kur jānorāda personas profesija (arods, amats, specialitāte). Izņēmums ir militārajā dienestā un valsts drošības iestādēs nodarbinātie. Tāpat Profesiju klasifikatoru lieto informācijas sistēmās, kuras lietojot tiek nodrošināta darbaspēka uzskaitē nepieciešamās informācijas aprīte,

¹⁷⁷ LR likums. Par arhīviem. Ziņotājs, Nr. 21, 06.06.1991. Redakcijā, kura spēkā no 14.07.2005.

oficiālajā statistikā u. c. MK noteikumu Nr. 461 pārejas noteikumi paredz, ka līdz 2010. gada 1. oktobrim darba devējiem ir jāgroza dokumenti, kuros norādīta personas profesija (arods, amats, specialitāte). **Piemēram**, darba līgumu ar noteikumos iekļauto profesiju nosaukumiem.¹⁷⁸

41. PANTS. RAKSTVEIDA FORMAS NEIEVĒROŠANAS SEKAS

(1) Ja, noslēdzot darba līgumu, nav ievērota tā rakstveida forma, darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā. Šai nolūkā darbinieks var izmantot jebkurus pierādījumus, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un šo attiecību saturu.

(2) Ja darbinieks un darba devējs vai vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgto pienākumus, rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam.

(3) Ja darba devējs nenodrošina darba līguma noslēgšanu rakstveidā un darba devējs vai darbinieks nevar pierādīt citu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas ilgumu, noteikto darba laiku un darba samaksu, uzskatāms, ka darbinieks jau nodarbināts trīs mēnešus un viņam ir noteikts normālais darba laiks un minimālā mēneša darba alga.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Saskaņā ar DL 41. panta pirmo daļu gadījumos, kad, noslēdzot darba līgumu, nav ievērota līguma rakstveida forma, darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā. Minētais pants paredz tiesības prasīt līguma noslēgšanu, tomēr kļūdaini būtu uzskatīt, ka komentējamaais pants attaisno gadījumus, kad darba līgums rakstveidā nav ticis noslēgts.¹⁷⁹

Darba devēja pienākums sagatavot rakstveida darba līgumu konstatējams, pamatojoties uz DL 35. pantu, 38. pantu, 40. pantu, kā arī uz Eiropas Padomes Direktīvu (1991. gada 14. oktobris) 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem, kas nosaka darba devēja pienākumu informēt darbinieku par darba attiecību galvenajiem elementiem. Darbiniekam savukārt ir pienākums sniegt ziņas un iesniegt dokumentus, lai darba devējs varētu atbilstoši noformēt darba tiesiskās attiecības. Turklāt likums neierobežo darbinieku piedāvāt darba devējam savu līguma redakciju.

Darba likums nenosaka termiņu, kurā darba devējam jāpagatavo darba līgums. Tomēr no DL 40. panta pirmās daļas secināms, ka darba līgums ir noslēdzams, pusēm panākot vienošanos par darba samaksu, veicamo darbu un piekrišanu pakļauties darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet ne vēlāk kā datumā, kad darbinieks uzsācis veikt darba pienākumus.

Darbiniekam ir tiesības pierādīt darba tiesisko attiecību pastāvēšanu, izmantojot jebkādas pierādījumus, kas var apliecināt darba tiesisko attiecību pastāvēšanu, to ilgumu un saturu. Atbilstoši Civilprocesa likuma 92. pantam, pierādījumi ir ziņas, uz kuru pamata tiesa nosaka tādu faktu esamību vai neesamību, kuriem ir nozīme lietas izspriešanā. Par pierādīšanas līdzekli var kalpot personu liecības, paraksts darba kārtības noteikumos, darba drošības žurnālos, darba algas izmaksa, sociālās apdrošināšanas iemaksas un iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksājumi, sarakste par darba lietām, darba devēja rīkojumi u. tml.

¹⁷⁸ Kupče M. Jauns Profesiju klasifikators – jaunas prasības. Portāls "lv.lv" <http://www.lv.lv/?menu=doc&id=211197>

¹⁷⁹ LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2009. gada 29. jūnija spriedums lietā Nr. A42173405, SKA-286/2009, [3.2.]. [http://c4.vds.deac.lv/files/AL/2009/06_2009/29_06_2009/AL_AT_290609_SKA-286_2009\(1\).pdf](http://c4.vds.deac.lv/files/AL/2009/06_2009/29_06_2009/AL_AT_290609_SKA-286_2009(1).pdf)

II. DL komentējamais pants papildus tam, ka ir panākta vienošanās ar darbinieku par veicamo darbu, darba samaksu un pakļaušanos darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, nosaka, ka tiesisko seku iestāšanās ir atkarīga no vēl viena elementa – vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus.

Civillikuma 1488. panta 3. punktā noteikts, kad prasības tiesību uz darījuma pamata vispār un par tā izpildīšanu sevišķi likums dara atkarīgu no tā rakstiskās formas. Tad, ja rakstisks akts nav sastādīts, jāievēro sekojošais: kamēr neviena puse nav vēl neko izpildījusi, prasības tiesība nav pielaižama, pats darījums nav spēkā un katrs tā dalībnieks var no tā vienpusēji atkāpties.

DL nosaka, ka rakstveida forma ir obligāta, bet, neskatoties uz to, līgums ir spēkā arī bez rakstveida formas. Savukārt sekas iestājas tikai tad, ja kāda no pusēm sākusi veikt nolīgtos pienākumus. Lai izvērtētu seku iestāšanās brīdi, svarīgi noskaidrot sekas, ko rada darba līgums.

Saskaņā ar Darba likumu darbiniekam ir pienākums veikt nolīgto darbu, pakļauties darba devēja noteiktajai darba kārtībai un tā rīkojumiem un tiesības saņemt darba samaksu par veikto darbu, tiesības uz taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kas ietver arī tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, tiesības uz slimības naudu, tiesības netikt diskriminētam, tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi u. tml. **Piemēram**, darba līgums nav noslēgts rakstveidā, bet puses vienojušās par veicamo darbu, darba samaksu un pakļaušanos darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem. Darbinieka rīcībā ir pierādījumi, kas apliecina šādu vienošanos. Darbinieks neierodas darbā pirmajā darba dienā, bet paziņo, ka ir saslimis. Vai darba devējam ir pienākums maksāt slimības naudu, ja darba līgums rakstveidā nav parakstīts un darbinieks nav sācis veikt darba pienākumus?

Likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36. panta pirmās daļas pantā noteikts, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu ne mazāk kā 75 procentu apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošās darba nespējas dienu un ne mazāk kā 80 procentu apmērā – par laiku no ceturrtās darba nespējas dienas, taču ne ilgāku par 10 kalendāra dienām. Slimības naudu aprēķina par darbnespējas dienām, kurās darbiniekam būtu bijis jāstrādā. Šādā situācijā būtiska nozīme būs darbinieka rīcībā esošajiem pierādījumiem, kas apliecinās, ka pušu starpā notikusi vienošanās par veicamo darbu, darba samaksu un pakļaušanos darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, kā arī pierādījumiem, ka darbinieks slimības dēļ nav spējis uzsākt nolīgtos pienākumus (piemēram, slimības lapa). Ja pušu starpā ticis noslēgts darba līgums (mutisks), tad darba devējam ir pamats izmaksāt slimības naudu.

Turklāt DL 41. panta sakarā būtiski uzsvērt, ka darba līguma rakstveida formas neievērošanai var būt gan civiltiesiskas, gan administratīvi tiesiskas, gan krimināltiesiskas (KL 280. pants) sekas par likumā paredzēto personas nodarbināšanas ierobežojumu vai noteikumu pārkāpšanu, ja tas noticis atkārtoti gada laikā.

Civiltiesiskās sekas iestāsies gadījumos, ja darbinieks vērsīsies tiesā, lūgs atzīt, ka pušu starpā pastāvēja darba tiesiskās attiecības, kā arī citus no tā izrietošos prasījumus.

Minētais apliecina, ka sekas var iestāties arī tad, ja puses nav noslēgušas rakstveida līgumu un darbinieks nav vēl sācis veikt darba pienākumus, bet līgums noslēgts mutiski. Tādējādi DL 41. panta otrā daļa tulkojama paplašināti, izvērtējot katra gadījuma faktiskos apstākļus.

Administratīvi tiesiskās sekas būs administratīvā pārkāpuma lietas ierosināšana, pamatojoties uz Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41. panta otro daļu, kas paredz, ka par pārkāpumu, kad darba līgums nav noslēgts rakstveida formā, darba devējam tiek uzlikts naudas sods. Naudas sodu apmērs šobrīd spēkā esošajā likuma redakcijā noteikts:

- ja darba devējs ir fiziska persona – no simt līdz trīsdesmit piecdesmit latiem;
- ja darba devējs ir juridiska persona – no septiņsimt piecdesmit līdz piectūkstoš latiem;

– ja pārkāpums izdarīts atkārtoti gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas, tad naudas sodi jau sastāda no četrsimt līdz piecsimt latiem (fiziskai personai), bet juridiskajai personai no piectūkstoš līdz desmit tūkstoš latiem.

Būtiski pieminēt, ka gadījumā, ja darba devējs nav rakstveidā noslēdzis darba līgumu, tad sekas var būt arī liegums piedalīties publiskajā iepirkumā (Publisko iepirkumu likuma 39. pants, vienas personas nodarbināšana bez rakstveida darba līguma noslēgšanas, ja tā konstatēta atkārtoti gada laikā, vai divu vai vairāku personu vienlaicīga nodarbināšana bez rakstveida darba līguma noslēgšanas).

III. Ar grozījumiem Darba likumā, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, likumdevējs noteicis darbinieka aizsardzību gadījumos, ja darbinieks nevar pierādīt darba tiesisko attiecību pastāvēšanas ilgumu, nolīgto darba samaksu vai darba laiku. Tad darbiniekam ir tiesības vērsties tiesā un saņemt darba samaksu minimālās mēnešalgas apmērā. Saskaņā ar Ministru kabineta 2008. gada 23. septembra noteikumu Nr. 791 "Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi", kas ir spēkā uz 2010. gada jūliju, 2. punktu minimālā mēneša alga 2010. gadā noteikta Ls 180 apmērā. Tādējādi, ja netiek pierādīts, cik ilgi darbinieks strādā pie darba devēja, tad, pamatojoties uz DL 41. panta trešo daļu, tiek prezumēts, ka darbinieks strādā trīs mēnešus un viņam ir tiesības saņemt minimālo mēneša darba algu par trīs mēnešiem, t. i., Ls 540 pirms nodokļu nomaksas.

No minētā secināms, ka gadījumā, ja darba devējs un darbinieks būs vienojušies par lielāku darba samaksu nekā minimālā mēneša darba alga, bet pierādīt to nebūs iespējams, tad darbinieks, saņemot minimālo mēneša darba algu, būs zaudējis daļu darba samaksas. Lai izvairītos no šādas situācijas, ieteicams jautājumu par darba līgumu neatstāt tikai darba devēja ziņā. Darbinieks, aizstāvojot savas tiesības, var atbilstoši tam, kas norunāts mutiski, sagatavot darba līgumu pats un piedāvāt to darba devējam. Darbinieks var nosūtīt ierakstītu vēstuli ar atgādinājumu, ka darba līgums rakstiski vēl nav sagatavots un pārskatīts, norādīt uz pušu vienošanos. Lai arī pierādījumu novērtēšana paliek tiesas ziņā, jo saskaņā ar CPL 97. panta pirmo un otro daļu tiesa vērtē pierādījumus pēc savas iekšējās pārliecības, kas pamatota uz tiesas sēdē vispusīgi, pilnīgi un objektīvi pārbaudītiem pierādījumiem, nekādiem pierādījumiem nav iepriekš noteikta spēka, kas saistītu tiesu, tomēr nosūtītie dokumenti vai saņemtās atbildes var palīdzēt pierādīt pušu vienošanos par darba samaksu vai vismaz darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laiku.

42. PANTS. DARBA LĪGUMA SPĒKĀ NEESAMĪBA

(1) Darba līgums, kas ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem, atzīstams par spēkā neesošu vienīgi uz turpmāko laiku, un darba devējam, ja viņš bijis vainīgs šāda līguma noslēgšanā un nav iespējams ar darbinieku noslēgt darba līgumu atbilstoši normatīvajiem aktiem, ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlīdzību vismaz sešu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.

(2) Kāda atsevišķa darba līgumā iekļauta noteikuma spēkā neesamība šaubu gadījumā neietekmē darba līguma spēku tā pārējā daļā.

I. Lai aizsargātu darbinieka tiesības, DL paredz principu, ka darba līgums var tikt atzīts par spēkā neesošu tikai uz turpmāko laika periodu. Piemēram, ja darbinieks 2010. gada 1. oktobrī konstatē, ka noslēgtais darba līgums ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem, tad darba līgums būs atzīstams par spēkā neesošu tikai attiecībā uz periodu pēc 2010. gada 1. oktobra, nevis no darba

līguma noslēgšanas brīža. Pretējā gadījumā darba devējam būtu iespējas šādā veidā izvairīties no savu saistību izpildīšanas un pasliktināt darbinieka tiesisko stāvokli.

Ja tiek konstatēts, ka darba līgums ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem, turklāt nav iespējams noslēgt darba līgumu, kas atbilstu normatīvajiem aktiem, tad darba devējam jāizmaksā darbiniekam papildu atlīdzība vismaz sešu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā (sk. DL 75. panta komentāru). **Piemēram**, darba līgums, noslēgts ar personu, kas jaunāka par 18 gadiem, par darba, kas saistīts ar paaugstinātu risku viņa drošībai vai veselībai (piemēram, strādā piesmēķētās telpās vai tiek nodarbināts nakts darbā), veikšanu, var tikt atzīts par spēkā neesošu.¹⁸⁰ (Sk. DL 37. panta un 138. panta komentāru.)

Iztulkojot DL normas sistēmiski kopsakarā ar DL 28., 39., 40. un 41. pantu, secināms, ka DL 42. pants attiecināms arī uz gadījumiem, kad darba līgums nav izteikts rakstveidā. Tādējādi, ja, **piemēram**, darba līgums ar personu, kura jaunāka par 18 gadiem, rakstveidā nav noslēgts, bet konstatējams, ka darbs, ko veic šī persona, saistīts ar paaugstinātu risku viņa drošībai vai veselībai, tad darba līgums var tikt atzīts par spēkā neesošu uz turpmāko periodu. Turklāt darbiniekam ir izmaksājama šajā pantā paredzētā atlīdzība, ja konstatējami visi DL 42. pantā noteiktie nosacījumi.

Ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz DL 42. pantu, tad darbiniekam un darba devējam ieteicams noformēt DL 114. panta pirmajā daļā noteikto vienošanos, kurā jābūt noteiktam, ka darba devējs izmaksā DL 42. pantā noteikto atlīdzību. Ja darba devējs atsakās atzīt, ka iestājies DL 42. pantā noteiktais gadījums, tad darbiniekam jāsniedz tiesā prasības pieteikums par darba līguma atzīšanu par spēkā neesošu, pamatojoties uz DL 42. pantu, un jālūdz tiesa piedzīt DL 42. panta pirmajā daļā noteikto atlīdzību.

II. Būtiski ir tas, ka ne katrs darba līgumā iekļautais noteikums būs par iemeslu, lai visu darba līgumu atzītu par spēkā neesošu. DL 42. panta otrajā daļā nostiprināts CL 1507. pantā ietvertais princips: *iztulkojumam, pēc kura darījums tiek uzturēts un pēc iespējas paliek spēkā, dodama priekšroka pret tādu iztulkojumu, kuram ir otrādas sekas.* **Piemēram**, noteikums, ka darbiniekam par katru kavētu darba minūti ir jāmaksā līgumsods, neietekmēs visa līguma spēkā esamību. Jebkurā gadījumā, ja pušu starpā sarunu ceļā nav panākta vienošanās par darba līguma atsevišķa noteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, tad strīds piekritīgs tiesai. Ja konkrēto līguma punktu tiesa atzīst par spēkā neesošu, tas tomēr neietekmē visa līguma spēkā esamību, tāpēc pārējā daļā līgums ir spēkā un ir pusēm saistošs.

12. NODAĻA

DARBA TIESISKO ATTIECĪBU ILGUMS

43. PANTS. DARBA LĪGUMA SPĒKS LAIKĀ

Darba līgumu slēdz uz nenoteiktu laiku, izņemot šā likuma 44. pantā noteiktos gadījumus.

¹⁸⁰ http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/ddr_02.pdf

Attiecībā uz darba līguma spēku laikā ir piemērojams pamatprincips, ka darba līgums tiek slēgts uz nenoteiktu laiku. Izņēmumi ir iespējami tikai saskaņā ar DL 44. pantu.

Slēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku, būtiski ir tas, vai vispār pastāv tiesisks pamats slēgt šādu līgumu (DL 44. panta nosacījumi), vai darba līguma termiņš ir ietverts darba līgumā un vai darba līguma termiņa sasaiste ar konkrētu likumā noteiktu gadījumu ir norādīta vai izriet no noslēgtā darba līguma. Ja atbilstoši apstākļiem nav pieļaujama darba līguma slēgšana uz noteiktu laiku, šāds līgums atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.¹⁸¹

Pēc vispārējā principa nav pieļaujams darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, noslēgt kā darba līgumu uz noteiktu laiku. Šāda vienošanās saskaņā ar DL 6. pantu pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli un atzīstama par spēkā neesošu (sk. DL 6. panta komentāru). Taču no šā principa ir pieļaujami izņēmumi. Terminēta darba līguma slēgšana iepriekšēja beztermiņa līguma vietā ir pieļaujama, ja darba līguma uz noteiktu laiku slēgšana ir paredzēta likumā.¹⁸²

Ja darba līgumā nav noteikts tā beigu termiņš, DL 113. panta otrā daļa paredz darba devēja pienākumu rakstveidā paziņot darbiniekam par gaidāmo darba tiesisko attiecību izbeigšanos ne vēlāk kā divas nedēļas iepriekš. Taču šīs paziņošanas kārtības neievērošana nav pamats darba līguma atzīšanai par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, jo saskaņā ar DL 45. panta ceturto daļu uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku tikai gadījumā, ja, beidzoties termiņam, neviena no pusēm nav pieprasījusi darba līguma izbeigšanu un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās.¹⁸³

44. PANTS. DARBA LĪGUMS UZ NOTEIKTU LAIKU

(1) Darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu īslaicīgu darbu, ar to saprotot:

- 1) sezonas rakstura darbu;***
- 2) darbu tādās darbības jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā attiecīgās nodarbošanās raksturu vai arī attiecīgā darba pagaidu raksturu;***
- 3) promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošanu, kā arī tāda darbinieka aizvietošanu, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks;***
- 4) gadījuma darbu, kas uzņēmumā parasti netiek veikts;***
- 5) noteiktu pagaidu darbu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu;***
- 6) neatliekamu darbu, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;***
- 7) bezdarbniekam paredzētu algotu pagaidu vai citu darbu saistībā ar viņa dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos vai darbu, kas saistīts ar aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanu;***

¹⁸¹ AT Senāts. Par likumu piemērošanu, izšķīrot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu, 14. lpp.

¹⁸² Turpat.

¹⁸³ Turpat.

8) profesionālās vai akadēmiskās izglītības iestādes izglītojamā darbu, ja tas saistīts ar sagatavošanos darbībai noteiktā profesijā vai studiju virzienā.

(2) Šā panta pirmās daļas 1. un 2. punktā minētos darbus nosaka Ministru kabinets.

(3) Ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem slēdzams darba līgums, ja vien viņi netiek nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Ja kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļi tiek nodarbināti, pamatojoties uz darba līgumu, tas slēdzams uz noteiktu laiku.

(4) Uz noteiktu laiku noslēgtā darba līgumā norāda darba līguma beigu termiņu vai arī apstākļus, kas liecina par attiecīgā darba pabeigšanu.

(5) Ja darba līgumā nav norādīts laiks, uz kādu tas noslēgts, vai arī ja atbilstoši apstākļiem nav pieļaujama darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku, līgums atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami šā likuma 122. un 123. panta noteikumi. Prasības termiņš sākas ar dienu, kad beidzies termiņš, uz kādu noslēgts darba līgums. Šie noteikumi neattiecas uz personām, kuras norādītas šā panta trešajā daļā.

(6) Uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku.

(7) Darba devējs informē darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, par brīvajām darba vietām uzņēmumā, kurās darbinieku var nodarbināt uz nenoteiktu laiku. Darba devējs informē darbinieku pārstāvjus par iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus uz noteiktu laiku, ja darbinieku pārstāvji šādu informāciju pieprasa.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 13.10.2005., 21.09.2006. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Pants nosaka tos izņēmuma gadījumus, kādos darba līgums var tikt noslēgts uz noteiktu laiku.

1. Kā pirmais no izņēmumiem tiek noteikts sezonas rakstura darbs. Šo normu konkrētizē Ministru kabineta 2002. gada 25. jūnija noteikumi Nr. 272 "Noteikumi par sezonas rakstura darbiem". Saskaņā ar DL 45. panta otro daļu termiņš darba līgumiem par sezonas rakstura darba veikšanu nevar būt garāks par 10 mēnešiem viena gada ietvaros. Tā kā ne vienmēr ir iespējams precīzi paredzēt sezonas rakstura darba ilgumu, tad Darba likums paredz iespēju pusēm darba līguma termiņu pagarināt. Taču, pagarinot darba līgumu, jāievēro maksimālais šādu līgumu noslēgšanas laiks – 10 mēneši. **Piemēram**, ja darba līgums par sezonas rakstura darbu tiek noslēgts uz 8 mēnešiem, tad darba līguma termiņu pēc tā izbeigšanās būs iespējams pagarināt ne ilgāk kā par diviem mēnešiem. Termiņa pagarinājums saskaņā ar DL 45. panta pirmo daļu ir arī jauna darba līguma noslēgšana ar to pašu darba devēju, ja laikposmā no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 30 dienām pēc kārtas. Jānorāda, ka likumdevējs ir noteicis darba līguma maksimālo termiņu sezonas rakstura darbam, taču ne minimālo termiņu. Līdz ar to šāds darba līgums var būt noslēgts arī uz pavisam neilgu laiku.

Tāpat saskaņā ar DL 15. pantu darba līguma termiņu var noteikt arī, norādot notikumu, kuram katrā ziņā jāiestājas. Minēto paredz arī komentējamā panta ceturrtā daļa, kas noteic, ka darba līgumā norāda darba līguma beigu termiņu vai arī apstākļus, kas liecina par attiecīgā darba pabeigšanu. **Piemēram**, darba līgums var tikt noslēgts par zemeņu ražas novākšanu, un termiņš tiek noteikts līdz pēdējās zemeņu ražas novākšanas dienai, kas atkarībā no laika apstākļiem un citiem faktoriem var atšķirties.

2. Kā otrs izņēmums, kad Darba likums pieļauj darba līguma slēgšanu uz noteiktu laiku, ir gadījumos, kad darbi atbilst Ministru kabineta 2002. gada 6. augusta noteikumiem Nr. 353 "Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku". Tie ir dažādi darbi kultūras jomā, sporta jomā, īpaši aizsargājamo teritoriju aizsardzības un apsaimniekošanas jomā, banku, finanšu un tirdzniecības jomā utt. Saskaņā ar minētajiem Ministru kabineta noteikumiem šajās jomā darba līgums *parasti* tiek noslēgts uz noteiktu laiku, taču darba devējs un darbinieks var noslēgt darba līgumu par darbiem attiecīgajās jomās arī uz nenoteiktu laiku.

3. Kā trešais izņēmums, kad darba līgums var tikt noslēgts uz noteiktu laiku, ir paredzēts promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošanas gadījumā, kā arī tāda darbinieka aizvietošanas gadījumā, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks. Šādi gadījumi var būt, ja persona darbu neveic pārejošas darbnespējas dēļ, vai arī tā atrodas atvaļinājumā (ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas utt.), kā arī citos Darba likumā paredzētajos gadījumos, kad darbinieks darbu neveic attaisnojošu iemeslu dēļ.

4. Darba līgumu uz noteiktu laiku iespējams noslēgt arī tad, kad tiek veikts gadījuma darbs, kas uzņēmumā parasti netiek veikts, vai noteikts pagaidu darbs, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu. **Piemēram**, uzņēmums nodarbojas ar finanšu konsultāciju sniegšanu un tam ir nepieciešams uz Ziemassvētkiem sagatavot un nodot pastā kartītes uzņēmuma klientiem. Uzņēmums nolemj nevis izmantot ārpalpojumus, bet gan noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku ar strādnieku, kurš veiks konkrēto darbu. Šajā gadījumā uzņēmums nodarbina darbinieku uz noteiktu laiku darbā, kas uzņēmumā parasti netiek veikts.

5. Uz noteiktu laiku iespējams noslēgt darba līgumu arī gadījumos, kad ir nepieciešams veikt neatliekamu darbu, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Tā var būt plūdu, vētras, ugunsgrēku u. tml. notikumu rezultātā radusies nepieciešamība veikt neatliekamu darbu.

Piemēram, plūdu laikā applūst uzņēmuma telpas, tiek sabojāta arī grīda, kā rezultātā daļā no telpām tiek traucēta ražošana. Uzņēmums uz noteiktu laiku darbā pieņem strādnieku, kas veic darbus, lai novērstu plūdu radītās sekas. Minēto gan nevajadzētu jaukt ar DL 57. pantā minēto darba līgumā neparedzēta darba veikšanu, kad arī darba devējam ir tiesības ne ilgāk kā uz vienu mēnesi viena gada laikā norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Šajā gadījumā netiek slēgts jauns darba līgums, bet gan, pamatojoties uz darba devēja rīkojumu, pie darba devēja jau nodarbināts darbinieks tiek norīkots veikt tādus darbus, kas nav paredzēti darba līgumā.

6. DL arī paredz iespēju noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku par bezdarbniekam paredzētu algotu pagaidu vai citu darbu saistībā ar viņa dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos vai darbu, kas saistīts ar aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanu. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 3. panta pirmajā daļā ir paredzēts, kas ir uzskatāmi par aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem. Tie ir, **piemēram**, profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana, algoti pagaidu darbi u. c.

7. Ar grozījumiem DL, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, likumdevējs ir papildinājis pantu, paredzot, ka uz noteiktu laiku iespējams noslēgt arī darba līgumu par profesionālās vai akadēmiskās izglītības iestādes izglītojamā darbu, ja tas saistīts ar sagatavošanos darbībai noteiktā profesijā vai studiju virzienā. Tiek norādīts, ka līdz grozījumu izdarīšanai darba devēji nelabprāt

nodarbināja studentus, savukārt studentiem bija apgrūtināta iespēja iegūt darba pieredzi. Tiek prognozēts, ka pēc grozījumu izdarīšanas situācija šajā jomā uzlabosies un studentiem būs iespēja iegūt darba pieredzi, savukārt darba devējiem samazināt risku saistībā ar studentu nodarbināšanu.¹⁸⁴

Jāņem vērā, ka pants skaidri noteic, ka uz noteiktu laiku darba līgums var tikt slēgts tikai tajos gadījumos, kad students tiek nodarbināts studijām atbilstošā profesijā vai studiju virzienā. Minētais skaidrots arī DL grozījumu anotācijā. Tas nozīmē, ka, **piemēram**, līgums par sekretāres darba pienākumu pildīšanu ar studentu, kas studē žurnālistiku, nebūs slēdzams uz noteiktu laiku, bet gan uz nenoteiktu laiku. Savukārt, **piemēram**, darba līgums par jurista palīga darbu ar studentu, kas studē jurisprudenci, var tikt noslēgts uz noteiktu laiku.

II. Saskaņā ar panta trešo daļu arī ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem slēdzams darba līgums, ja vien viņi netiek nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Saskaņā ar KCL 221. pantu un 310. pantu kapitālsabiedrības izpildinstitūcija ir valde, kas var sastāvēt no viena vai vairākiem valdes locekļiem. Ar valdes locekļiem tiek slēgts vai nu darba līgums, vai cits civiltiesisks līgums (pilnvarojuma līgums, uzņēmuma līgums u. c.).

Jānorāda, ka saskaņā ar 2010. gada 15. aprīļa grozījumiem KCL 224. panta trešajā daļā, kas stājās spēkā 2010. gada 1. maijā, sabiedrību ar ierobežotu atbildību pilnvaru termiņš vairs nav trīs gadi, bet gan tiek paredzēts, ka valdes locekli ievēl uz nenoteiktu laiku, ja statūtos nav noteikts citādi. Grozījumi paredz, ka gadījumā, ja sabiedrības ar ierobežotu atbildību valdes vai padomes loceklis ievēlēts līdz 2010. gada 30. aprīlim un viņa pilnvaru termiņš nav beidzies līdz 2010. gada 1. maijam, tad uzskatāms, ka valdes vai padomes loceklis ir ievēlēts uz nenoteiktu laiku. Šis nosacījums nav piemērojams gadījumos, kad sabiedrības statūtos ir noteikts valdes vai padomes pilnvaru termiņš. Jebkurā gadījumā jāņem vērā, ka saskaņā ar KCL 224. panta ceturto daļu valdes locekli var atsaukt ar dalībnieku lēmumu.

DL paredz, ka tajos gadījumos, kad valdes loceklis tiek nodarbināts, pamatojoties uz darba līgumu, šāds darba līgums ir slēdzams uz noteiktu laiku. Ņemot vērā to, ka saskaņā ar KCL valdes loceklis tiek ievēlēts uz nenoteiktu laiku, savukārt DL paredz, ka gadījumā, ja tiek slēgts darba līgums, tas ir slēdzams uz noteiktu laiku, veidojas tiesību normu kolīzija.¹⁸⁵ Tiesību normu kolīzijas risina kolīziju normas, kas ir ietvertas likuma "Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un MK pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību"¹⁸⁶ 8. pantā. Konkrētajā gadījumā KCL un DL tiesību normas atrodas vienā hierarhijas līmenī. Līdz ar to ir nepieciešams vērtēt minētos likumus no speciālās un vispārējās tiesību normas viedokļa. Attiecībā uz valdes locekļa nodarbinātības ilgumu KCL būs uzskatāms par speciālo likumu pret DL, kas vispārēji regulē jautājumus saistībā ar nodarbinātības ilgumu jebkuram darbiniekam. Turklāt KCL ietvertie grozījumi ir jaunākas tiesību normas salīdzinājumā ar Darba tiesību normām. Tādējādi ir secināms, ka darba līgums ar valdes locekļiem var tikt noslēgts arī uz nenoteiktu laiku, nevis tikai uz noteiktu laiku, kā tas ir paredzēts DL. Jānorāda, ka šāds regulējums attiecas tikai uz sabiedrībām ar ierobežotu atbildību, nevis uz akciju sabiedrībām.

Attiecībā uz akciju sabiedrību valdes locekļiem saskaņā ar minētajiem grozījumiem līdzšinējo trīs gadu pilnvaru termiņa vietā ir noteikts piecu gadu pilnvaru termiņš. Sabiedrības statūtos

¹⁸⁴ Lūse L. Grozījumi Darba likumā. Ieguvumi darbiniekiem, 25.03.2010. w.w.w.lv

¹⁸⁵ Neimanis J. Ievads tiesībās, 163. lpp.

¹⁸⁶ LR likums "Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un MK pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību." (LV, 72 (203), 18.06.1994.)

pilnvaru termiņš var tikt noteikts īsāks par pieciem gadiem, taču tas nevar pārsniegt piecus gadus. Līdz ar to šajā gadījumā darba līgums ar akciju sabiedrības valdes locekli varēs tikt noslēgts uz noteiktu laiku līdz pieciem gadiem. DL 45. panta pirmajā daļā noteikts, ka darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par trim gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus). Grozījumi gan paredz, ka, ja akciju sabiedrības valdes vai padomes loceklis ievēlēts līdz 2010. gada 30. aprīlim, viņa pilnvaru termiņš izbeidzas tajā dienā, kad tas būtu notecējis saskaņā ar KCL noteikumiem, kas bija spēkā valdes vai padomes locekļa ievēlēšanas dienā.

Ja ar kapitālsabiedrību izpildinstitūciju locekļiem ir noslēgts darba līgums, tad darbiniekam tiek garantēts gan ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, gan piemaksa par virsstundām, gan citas DL paredzētās tiesības.

III. Slēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku, darba līgumā obligāti ir norādāms laiks, uz kādu tas noslēgts, norādot konkrētu datumu vai noteiktus apstākļus, kuriem iestājoties, darba līgums tiek izbeigts. Jānorāda, ka vārds "līdz" nozīmē "ieskaitot". Līdz ar to gadījumos, kad darba līgumā tiek paredzēts, ka darba līgums ir noslēgts, piemēram, līdz 2011. gada 5. maijam, tad darbiniekam 5. maijs būs pēdējā darba diena, kurā viņam būs pienākums vēl strādāt. Veidu, kā puses konstatē konkrētu apstākļu iestāšanos, iespējams paredzēt, slēdzot darba līgumu.

Ja darba līgumā netiks norādīts laiks, uz kādu tas noslēgts, vai arī darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku nav pieļaujama, darbinieks ir tiesīgs izmantot DL 122. pantā piešķirtās tiesības. Proti, darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas. Uz darbinieku šādā gadījumā ir attiecināmas arī normas saistībā ar nokavēta prasības termiņa atjaunošanu, ko regulē DL 123. pants.

DL pārejas noteikumu 6. punkts paredz, ka DL 44. panta piektās daļas noteikumi nav piemērojami tiem darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku pirms DL spēkā stāšanās dienas. Līdz ar to minētā norma nav piemērojama tiem darba līgumiem, kas noslēgti pirms 2002. gada 1. jūnija. Senāts ir konstatējis, ka šādu darba līgumu var izbeigt, notekot tā termiņam, turklāt neatkarīgi no tā, ka DL vairs neparedz attiecīgos apstākļos darba līguma slēgšanu uz noteiktu laiku vai ka darba līgums paredz garāku termiņu, nekā to nosaka DL.¹⁸⁷

IV. Būtiski atzīmēt, ka saskaņā ar panta sesto daļu darbiniekiem, ar kuriem noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, ir tās pašas tiesības un pienākumi, kas personām, ar kurām darba līgumi ir noslēgti uz nenoteiktu laiku. **Piemēram**, neskatoties uz to, ka darba līgums tiek noslēgts uz noteiktu laiku, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu arī pirms darba līguma termiņa tajos gadījumos, kad tiek konstatēti DL 101. pantā paredzētie apstākļi.

V. Papildus jānorāda, ka saskaņā ar panta septīto daļu darba devējam ir pienākums informēt darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, par brīvajām darba vietām uzņēmumā, kurās darbinieku var nodarbināt uz nenoteiktu laiku. Darba devējam ir pienākums sniegt informāciju darbiniekam par visām brīvajām darba vietām, tiklīdz šāda darba vieta ir radusies vai atbrīvojusies.

Rodas pamatots jautājums, vai darba devējam visos gadījumos ir pienākums informēt par brīvajām darba vietām, tostarp par tādām, kur darba devējs acīmredzami spēj konstatēt, ka darbinieks, ar kuru darba līgums ir noslēgts uz laiku, kvalifikācijas neatbilstības vai citu pamatotu

¹⁸⁷ AT Senāts. "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 15. lpp.

iemeslu dēļ nav piemērots tādai darba vietai, kas ir atbrīvojusies un kur darbinieks varētu tikt nodarbināts uz nenoteiktu laiku.

Darba likums noteic, ka ir jāinformē par tām darba vietām, kurās darbinieku var nodarbināt uz nenoteiktu laiku. Līdz ar to darba devējam ir pienākums informēt tikai par tām darba vietām, kurām darbinieka, kas nodarbināts uz noteiktu laiku, kvalifikācija, izglītība un darba pieredze atbilst potenciāli ieņemamam amatam. Papildus jānorāda, ka Darba likumā nav noteikts, kādā veidā darba devējam būtu pienākums informēt darbinieku, līdz ar to informēt var gan mutvārdos, gan rakstveidā. Tomēr, tā kā saskaņā ar Darba likumu uz darba devēju gultas pierādīšanas pienākums, tad darba devējam šādu informēšanu būtu vēlams noformēt rakstveidā, turklāt darbiniekam parakstoties par informācijas saņemšanu. Darba devējam būtu jādod darbiniekam noteikts termiņš atbildes sniegšanai, vai darbinieks vēlas tikt nodarbināts brīvajā darba vietā.

VI. Slēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku, darba devējam vajadzētu arī izvērtēt, vai tiešām slēgt darba līgumu vai arī nodibināt attiecības ar citu civiltiesisku līgumu, piemēram, uzņēmuma līgumu. Ja plānotās attiecības atbilst darba tiesiskajām attiecībām, tad obligāti ir slēdzams darba līgums. Savukārt, ja plānotās attiecības atbilst citu civiltiesisku līgumu pazīmēm, tad iespējams noslēgt citu civiltiesisku līgumu.

Piemēram, uzņēmuma līguma raksturīgā iezīme ir tā, ka uzņēmējam darbs jāveic ar saviem darbarikiem un ierīcēm, pasūtītājam nav pienākuma tos gādāt, un viņš arī nenes nekādu atbildību, ja līguma izpildes gaitā ierīce vai rīks salūst, bojājas (Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. p.). Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zin. redakcijā. Otrs, papild. izd., R., 2000, 524. lpp.). Galvenā darba un uzņēmuma līguma atšķirība ir tāda, ka pēc uzņēmuma līguma ir jāsasniedz konkrēts, līgumā norādīts rezultāts. Tādējādi uzņēmuma līguma priekšmets ir nevis darbs vispār, bet darba galarezultāta došana. (Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. p.). Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zin. redakcijā. Otrs, papild. izd., R., 2000, 523.–524. lpp.) (Sk. DL komentāru 108. lpp.)

45. PANTS. UZ NOTEIKTU LAIKU NOSLĒGTA DARBA LĪGUMA TERMIŅŠ

(1) Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par trim gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus), ja citā likumā nav noteikts cits darba līguma termiņš. Par darba līguma termiņa pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana ar to pašu darba devēju, ja laikposmā no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 30 dienām pēc kārtas.

(2) Termiņš, uz kādu noslēgts darba līgums, lai veiktu sezonas rakstura darbu (ieskaitot termiņa pagarinājumus), nevar būt ilgāks par 10 mēnešiem viena gada laikā.

(3) Saskaņā ar šā likuma 44. panta pirmās daļas 3. punktu noslēgtā darba līguma termiņu, ja nepieciešams, var pagarināt, pārsniedzot šā panta pirmajā daļā minēto termiņu. Ja promesošais vai no darba atstādinātais darbinieks kādu apstākļu dēļ neturpina vai nevar turpināt darba tiesiskās attiecības, viņu aizvietojošā darbinieka darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

(4) Ja, beidzoties termiņam, uz kādu noslēgts darba līgums, neviena no pusēm nav pieprasījusi izbeigt darba līgumu un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās, darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 13.10.2005. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt garāks par trim gadiem. Izņēmums no šā principa ir paredzēts gan panta pirmajā, gan otrajā daļā. Proti, termiņš var atšķirties no minētā, ja:

- 1) citā normatīvajā aktā ir paredzēts cits darba līguma termiņš (gan īsāks, gan garāks);
- 2) darba līgumiem par sezonas rakstura darba veikšanu termiņš nevar pārsniegt 10 mēnešus.

Pants paredz iespēju pagarināt darba līgumu, kas noslēgts uz noteiktu laiku, kā arī definē, kas ir līguma pagarināšana. Līgums ir uzskatīts par pagarinātu arī tad, ja tiek noslēgts jauns līgums:

- 1) kurš ir noslēgts ar to pašu darba devēju;
- 2) ja darba tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 30 dienām pēc kārtas no iepriekšējā darba līguma termiņa dienas.

Svarīgi norādīt, ka likumdevējs nav norādījis, ka līguma pagarināšana notiek gadījumā, ja darba devējs un darbinieks vienojas par viena un tā paša darba veikšanu. Līdz ar to arī gadījumos, kad viens un tas pats darbinieks tiek nodarbināts pie viena un tā paša darba devēja dažādos amatos, attiecīgi slēdzot jaunus darba līgumus uz noteiktu laiku, termiņi visiem darba līgumiem uz noteiktu laiku skaitāmi kopā un kopīgais termiņš nevar pārsniegt triju gadu ilgumu.¹⁸⁸ Pretējā gadījumā darba devējs varētu rupji pārkāpt darba līguma slēgšanas ilguma pamatprincipu un, formāli mainot darbinieka amata nosaukumu vai darba pienākumu saturu, noslēgt darba līgumus uz noteiktu laiku, nevis uz nenoteiktu laiku, kā to paredz darba likums. Jauns darba līgums uz noteiktu laiku starp vienu un to pašu darbinieku un darba devēju var tikt noslēgts tikai tad, ja no iepriekšējā darba līguma izbeigšanas dienas ir pagājušas vairāk nekā 30 dienas pēc kārtas.

Darba devējs un darbinieks ir tiesīgi pagarināt darba līgumu neierobežotu reīzu skaitu, tomēr būtiski, lai kopīgais darba līguma termiņš nepārsniegtu likumā noteikto termiņu.

Panta trešā daļa paredz, ka gadījumā, ja darba līgums tiek slēgts uz noteiktu laiku promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošanai, kā arī tāda darbinieka aizvietošanai, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks, darba līguma termiņš var pārsniegt trīs gadu termiņu. Netiek ierobežots laiks, uz kādu šāds darba līguma termiņš var tikt pagarināts.

Gadījumā, ja ir skaidri zināms, ka promesošais vai atstādinātais darbinieks darba tiesiskās attiecības neturpinās, aizvietojošā darbinieka darba līgums ir uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku. Neskatoties uz to, vai darba līgums ar aizvietojošo darbinieku, iestājoties minētajiem apstākļiem, tiks rakstveidā noformēts kā darba līgums uz nenoteiktu laiku, tas par tādu būs *uzskatāms*. Tātad darba devēja pienākums ir noformēt darba attiecības atbilstoši likuma prasībām. Ja darba devējs, neskatoties uz to, ka promesošais vai atstādinātais darbinieks neturpinās veikt darba pienākumus, tomēr uzsauc aizvietojošā darbinieka darba līgumu, tad aizvietojošais darbinieks ir tiesīgs vērsties tiesā ar prasību par atjaunošanu darbā.

Panta ceturrtā daļa noteic, ka, ja, beidzoties darba līguma termiņam, neviena no pusēm nav pieprasījusi izbeigt darba līgumu un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās, darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku. Nosakot darba līguma beigu termiņu, jāņem vērā arī šā likuma 16. panta piektajā daļā paredzētais. Proti, ja termiņš izbeidzas nedēļas atpūtas dienā vai svētku dienā, par termiņa pēdējo dienu atzīstama nākamā darbdiena. Proti, ja darba līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, taču darbinieka pēdējā darba diena saskaņā ar līgumu ir brīvdiena, tad par pēdējo darba dienu tomēr būs uzskatāma nākamā darba diena.

¹⁸⁸ Dindune R., Kasatkina L., Platā K. Darba likuma komentāri. Dienas bizness, 2009 (ar 2010. gada papildinājumiem), 4.1.11. sadaļa.

13. NODAĻA

PĀRBAUDE, PIEŅEMOT DARBĀ

46. PANTS. PĀRBAUDES NOTEIKŠANA

(1) Noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Ja pārbaudes noteikšana nav norādīta darba līgumā, tas uzskatāms par noslēgtu bez pārbaudes. Pārbaudi nenosaka personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem.

(2) Pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem. Minētajā termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

I. Saskaņā ar komentējamo pantu pārbaudes mērķis ir noskaidrot, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Līdz ar to pārbaude var tikt noteikta, tikai uzsākot darba attiecības ar darbinieku, nevis laikā, kad darba attiecības jau ir nodibinātas. Lai gan pārbaudes noteikšanas galvenais mērķis ir pārbaudīt darbinieku, tā ir iespēja arī pašam darbiniekam pārbaudīt, vai viņš vēlas veikt konkrēto darbu attiecīgajā darba vietā.

Būtisks darbinieku aizsargājošs noteikums ir saistīts ar pārbaudes laika ietveršanu darba līgumā. DL *ekspresis verbis* (tieši) paredz, ka tajos gadījumos, kad pārbaude nav norādīta līgumā, līgums ir uzskatāms par noslēgtu bez pārbaudes. Līdz ar to darba devējam, ja tas vēlas pārbaudīt darbinieku, šādas tiesības ir jāparedz darba līgumā.

Likumdevējs pārbaudes noteikšanai ir noteicis ierobežojumu attiecībā uz personām, kas ir jaunākas par 18 gadiem.

II. Panta otrā daļa noteic, ka pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem. Darba devējs var noteikt arī isāku pārbaudes termiņu, piemēram, vienu mēnesi. Tomēr jānorāda, ka gadījumos, ja darba devējs un darbinieks darba līgumā ir vienojušies par pārbaudes termiņu, kas ir īsāks par trim mēnešiem, darba devējs nav tiesīgs vēlāk šo termiņu pagarināt līdz DL paredzētajiem trim mēnešiem, jo pārbaude var tikt noteikta, tikai uzsākot darba attiecības.

Pārbaudes sākuma termiņš sakrīt ar dienu, kad darbinieks sāk pildīt darba pienākumus. Savukārt pārbaudes beigu termiņš ir noteikts līgumā, taču tas nevar pārsniegt likumā noteiktos trīs mēnešus. Skaidrības labad pusēm līgumā vajadzētu noteikt konkrētu datumu, kurš būs uzskatāms par pārbaudes termiņa pēdējo dienu.

DL paredz darba devēju aizsargājošu noteikumu, kas noteic, ka pārbaudes termiņā netiek ieskaitīts laiks, kad darbinieks neveic darbu pārejošas darbnespējas vai citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Tas nozīmē, ka gadījumā, ja darbiniekam būs noteikts divu mēnešu pārbaudes laiks, taču darbinieks, nostrādājot vienu mēnesi, pārejošas darbnespējas dēļ vienu mēnesi darbu neveiks, tad viņam, atgriežoties darbā, vēl mēnesis būs jānostrādā kā pārbaudes laiks. Šāds DL noteikums novērš tos gadījumus, kad darbinieks varētu izvairīties no pārbaudes laika, un tādējādi darba devējs nevarētu izmantot savas Darba likumā noteiktās tiesības.

47. PANTS. PĀRBAUDES SEKAS

(1) Pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu.

(2) Ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies un darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš pārbaudi ir izturējis.

I. Pants paredz, ka gan darba devējam, gan darbiniekam visā pārbaudes laikā ir tiesības uzteikt darba līgumu. Ņemot vērā pārbaudes jēgu – dot iespēju darba līguma pusēm kopējā darbā pārbaudīt, vai darbinieks atbilst veicamajam darbam, ir saprotamas arī pārbaudes sekas – darba līguma uzteikums, ja viena vai otra puse pārbaudes laikā atzīst, ka turpmāka darba veikšana nav iespējama.¹⁸⁹

Darba devējam ir pienākums uzteikt darba līgumu rakstveidā. Jānorāda, ka darba devējs uzteikumu var noformēt kā rīkojumu (sk. DL 56. panta komentāru) par uzteikumu, ar kuru pēc tā sastādīšanas ir jāiepazīstina attiecīgais darbinieks. Tomēr tam, kā tiek nosaukts dokuments, ar kuru tiek uzteikts darba līgums, nav izšķirošas nozīmes, jo noteicošais ir dokumenta saturs, nevis forma (par darba līguma uzteikumu sk. DL 26. nodaļā ietverto pantu komentārus).

Nepareiza ir šīs normas interpretācija, kas paredz, ka darba līgumu var uzteikt trīs dienas pirms pārbaudes termiņa beigām, lai ievērotu pantā minēto trīs dienu termiņu. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts vairākās civillietās ir konstatējis, ka darba līguma uzteikšana pārbaudes laikā ir iespējama visā pārbaudes laikā. Proti, darba līgumu jebkura no pusēm var uzteikt arī pārbaudes pēdējā dienā (sk. Senāta 2006. gada 11. janvāra spriedumu lietā SKC–12). Būtiski atzīmēt, ka darba likums paredz, ka darba līgums ir uzsakāms trīs kalendārās, nevis darba dienas iepriekš. Kā jau norādīts, komentējot DL 16. pantu, darba tiesībās termiņš sākas konkrētā notikuma iestāšanās dienā. Tas nozīmē, ka, uzsakot darba līgumu, darbiniekam būs pienākums nostrādāt to dienu, kurā uzteikts darba līgums, un vēl divas dienas. Piemēram, ja darba līgums ir uzteikts pirmdienā, tad darbinieka pēdējā darba diena būs trešdiena. Savukārt, ja darba līgums ir uzteikts piektdienā, tad darbiniekam pēdējā darba diena būs pirmdiena tādā, gadījumā, ja darbiniekam svētdiena ir brīvdiena. Saskaņā ar DL 16. panta piekto daļu gadījumos, kad termiņš izbeidzas svētku dienā vai brīvdienā, par termiņa pēdējo dienu atzīstama nākamā darbdiena.

Panta pirmā daļa noteic, ka ne darba devējam, ne darbiniekam nav pienākuma norādīt uzteikuma iemeslu. Darbinieks saskaņā ar DL 98. panta ceturto daļu ir tiesīgs prasīt uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, taču likumā noteiktās uzteikuma kārtības neievērošana pati par sevi nevar būt pamats darbinieka prasības par atjaunošanu darbā celšanai (2009. gada 3. jūnija Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā SKC–188, 8.2. punkts). Proti, tas vien, ka uzteikums tiek atzīts par spēkā neesošu, nenozīmē, ka persona tiek atjaunota darbā (sk. DL 98. panta komentāru).

Ņemot vērā darba devēja tiesības nenorādīt uzteikuma iemeslu, darbinieks nevar prasīt atjaunošanu darbā, ja vien šis ar likumu piešķirtās tiesības netiek īstenotas pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, kā arī neievērojot darbinieka pamatotās intereses (2009. gada 3. jūnija Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā SKC–188, 8.2. punkts).

Piemēram, ja darba devējs pārbaudes ietvaros uzsaka darbu, nevis pamatojoties uz darbinieka neatbilstību veicamajam amatam, bet gan tādēļ, ka darbiniekam ir noteikta reliģiskā

¹⁸⁹ 2009. gada 3. jūnija Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā SKC–188, 8.1. punkts.

pārlicība, būs konstatējama personas diskriminācija, kurai nav nekāda pamata un saistības ar atbilstību veicamajam darbam (par diskriminācijas aizliegumu sk. DL 7. panta komentāru). Līdz ar to šādā gadījumā darbinieks būs tiesīgs prasīt ne vien uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, bet arī atjaunošanu darbā.

II. Panta otrā daļa paredz, ka, ja darbinieks, pārbaudes laikam beidzoties, turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš pārbaudi ir izturējis. Augstākās tiesas Senāts ir atzinis, ka panta otrā daļa ir interpretējama kopsakarā ar panta pirmo daļu, kas noteic, ka pusēm ir tiesības uzteikt darba līgumu visā pārbaudes laikā. DL 47. panta otro daļu piemērojot, to varētu iztulkot sekojoši – ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies un neviena no pusēm nav uzteikusi darba līgumu un darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš izturējis pārbaudi. Uzteikums stājas spēkā no tā pieņemšanas brīža, nevis no trīs dienu termiņa noteicējuma brīža, kurš noteikts DL 47. panta pirmajā daļā. (sk. Senāta 2006. gada 11. janvāra spriedumu lietā SKC–12 un Senāta 2007. gada 28. februāra spriedumu lietā SKC–88). Panta otrā daļa paredz, ka ir atzīstams, ka darbinieks ir pārbaudi izturējis tikai tajā gadījumā, ja darbinieks pēc pārbaudes beigām turpina veikt darbu. Tas nozīmē, ka darbiniekam faktiski jāturpina veikt darba pienākumi pēc pārbaudes laika beigām. Arī Augstākās tiesas Senāts ir norādījis, ka, lai konstatētu pārbaudes izturēšanas faktu, nepieciešams konstatēt, ka pēc nolīgta pārbaudes termiņa beigām darbinieks būtu turpinājis veikt darbu (Senāta 2007. gada 28. februāra spriedums lietā SKC–88).

48. PANTS. ATŠĶIRĪGAS ATTIEKSMES AIZLIEGUMA PĀRKĀPŠANA, UZTEICOT DARBA LĪGUMU PĀRBAUDES LAIKĀ

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.

Komentējamais pants skatāms kopsakarā ar 13. nodaļas citiem pantiem, kuri regulē pārbaudi pieņemot darbā, kā arī DL 7. pantu un 29. pantu, kas definē vienlīdzīgu tiesību principu un atšķirīgas attieksmes principu (saukts arī par diskriminācijas aizlieguma principu).

Gadījumā, ja darbinieks iesniegs tiesā prasību par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu, uzsakot darba līgumu pārbaudes laikā, un norādīs uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai, tad darba devējam būs jāpierāda, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, minētais izriet no DL 29. panta trešās daļas un devītās daļas (sk. arī DL 29. panta trešo daļu).

Prasībā var tikt ietverti prasījumi par zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu, kā arī par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku un atjaunošanu darbā, jo saskaņā ar DL 7. panta pirmo un otro daļu ikvienam ir tiesības uz darbu, šīs tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas (neatkarīgi no dzimuma, vecuma, invaliditātes u. c. apstākļiem).

Tiesības celt prasību tiesā darbiniekam ir viena mēneša laikā no brīža, kad ticis saņemts darba devēja uzteikums. Ja darba devējs uzteikumu nav izsniedzis, tad no brīža, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba attiecības (DL 122. pants).

OTRĀ SADAĻA DARBINIEKA SAISTĪBA

14. NODAĻA

DARBINIEKA SAISTĪBAS VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

49. PANTS. DARBINIEKA SAISTĪBAS IZPILDĪJUMA NOTEIKŠANA

Darbinieka saistības izpildījuma veidu, apmēru, laiku un vietu darba līgumā nosaka darba devējs, ciktāl tas nav pretrunā ar normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos ietvertajām pavēlošajām vai aizliegdošajām normām.

Civillikuma 2184. pants noteic, ka darbiniekam darbs jādara personīgi, ja nav norunāts vai pēc apstākļiem pieņemams citādi. Savukārt CL 2182. pants noteic, ka darbiniekam jābūt gatavam darīt darbu noteiktā laikā un izpildīt to ar visu rūpību saskaņā ar līgumu. Ja nav citādi norunāts, tad viņu turklāt saista darba devēja norādījumi. Tas nozīmē, ka darba devējs atbilstoši DL 56. panta pirmajai daļai ir tiesīgs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros precizēt darbinieka darba pienākumus. Tomēr darba devēja rīkojumi nevar nodibināt jaunas saistības, bet gan tikai precizēt esošās. Proti, darba devējs ar rīkojumu nevar vienpusēji grozīt darba līgumā nolīgto izpildījuma veidu, apmēru, laiku un vietu.

Darba devējs nav tiesīgs ietvert darba līgumā tādu nosacījumus, kas pasliktina darbinieka stāvokli, ko tam garantē normatīvie akti, darba koplīgums vai darba kārtības noteikumi. Piemēram, ja darba kārtības noteikumos ir noteikts, ka darbiniekam ir tiesības vienu stundu no plkst. 12.00 līdz plkst. 13.00 izmantot kā pusdienlaiku, tad darba devējs nav tiesīgs darba līgumā noteikt, ka darbinieka pusdienlaiks ir 30 minūtes.

Saistības izpildījuma noteikšanai darba līgumā ir būtiska nozīme arī DL 90. panta pirmās daļas kontekstā. Saskaņā ar minēto tiesību normu darba devējs darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu, ja darbinieks ir pārkāpis darba līgumu vai darba kārtības noteikumus. Tomēr, lai konstatētu darbinieka pārkāpumu, darbinieka saistību izpildījumam jābūt precīzi norādītam darba līgumā. Līdz ar to darba devējam, norādot darbinieka saistības izpildījumu, tas jānorāda pēc iespējas precīzāk un detalizētāk, lai gan darbiniekam, gan pašam darba devējam būtu pilnīga skaidrība par veicamā darba veidu, apmēru, laiku un vietu (sk. arī DL 90. panta komentāru).

50. PANTS. DARBINIEKA RŪPĪBA

(1) Darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma.

(2) Darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu.

I. Panta pirmā daļa paredz darbinieka pienākumu veikt darbu ar tādu rūpību, kāda no viņa taisnīgi ir sagaidāma. Arī Civillikuma 2182. pants paredz darbinieka pienākumu pildīt darba līgumu ar visu rūpību, saskaņā ar darba līgumu.

No panta izriet, ka darbinieka rūpība ir saistāma ar pašu darba raksturu, darbinieka spējām, kā arī ar darbinieka piemērotību darbam. Turklāt darbinieka rūpība ir jāizvērtē, vadoties pēc taisnīgiem apsvērumiem, nevis pēc darba devēja nesamērīgi izvirzītām prasībām un kritērijiem.

Minētie kritēriji, kas liecina par darbinieka atbilstību veicamajam darbam, lielākoties tiek novērtēti pārbaudes laika ietvaros, ja tie ir ietverti darba līgumā. Ja darba devējs pēc pārbaudes laika beigām konstatē, ka darbinieks neveic darba pienākumus ar pienācīgu rūpību, tad nepieciešams izvērtēt, vai ir saskatāms darba līguma pārkāpums. Ja šāds pārkāpums ir saskatāms, tad darba devējs ir tiesīgs darbiniekam izteikt piezīmi vai rājienu, vai, ja darbinieka rīcība atbilst kādam no DL 101. pantā paredzētajiem uzteikuma pamatiem, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, likumā noteiktajā termiņā par to informējot darbinieku (sk. arī DL 103. panta komentāru).

II. Panta otrā daļa paredz, ka darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu. Proti, darbiniekam ir pienākums ievērot darba aizsardzības prasības, kas saistītas ar darba inventāra un iekārtu izmantošanas kārtību, ar kuru instrukcijām darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbinieku. Tāpat darbiniekam ir pienākums ievērot ugunsdrošības, drošības tehnikas, darba higiēnas un citas normatīvajos aktos noteiktās prasības. Darba devējs var noteikt mantas izmantošanas kārtību darba līgumā, darba kārtības noteikumus, darba aizsardzības dokumentos, kā arī ar rīkojumiem precizēt darba pienākumu saturu.

15. NODAĻA

DARBINIEKA SAISTĪBAS IZPILDĪJUMA VEIDS, APMĒRS, LAIKS UN VIETA

51. PANTS. IZPILDĪJUMA VEIDS UN APMĒRS

(1) Darbiniekam ir pienākums veikt tos darbus, kuri nepieciešami viņa saistības pienācīgam izpildījumam.

(2) Darba devējam ir pienākums nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu.

(3) Darba normas nosaka un groza darba devējs, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem. Par jaunu darba normu noteikšanu vai arī par esošo darba normu grozīšanu darba devējs paziņo darbiniekam ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms jauno darba normu vai darba normu grozījumu stāšanās spēkā. Pagaidu un vienreizējās normas darba devējs paziņo darbiniekam pirms darba uzsākšanas, bet tās nevar noteikt ilgāk kā uz trim mēnešiem.

I. Darbinieka pienākums veikt darbu izriet no darba līguma. Darba līgumā jābūt noteiktām galvenajām darbinieka darba izpildījuma prasībām. Darba devējam papildus ir pienākums

informēt darbinieku par darba kārtības noteikumiem uzņēmumā. Darba devējam jāiepazīstina darbinieks arī ar darba aizsardzības instrukcijām, lai darbinieks būtu informēts, kādā veidā izmantot darba devēja iekārtas un inventāru, arī kā rīkoties ārkārtas situācijās, piemēram, ugunsgrēka gadījumā. Vēlams arī sniegt vispārēju informāciju par darba devēju, tā vietu tirgū, mērķiem un attīstības tendencēm, lai darbinieks justos piederīgs organizācijai, kā arī lai darba izpildījums būtu vērstis uz darba devēja mērķu sasniegšanu.

II. Panta otrā daļa paredz darba devēja pienākumu nodrošināt darba organizāciju un apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu. Proti, darba devējs nav tiesīgs pieprasīt no darbinieka, lai darbinieks darbu veic pats ar saviem instrumentiem vai iekārtām, kā arī nav tiesīgs likt darbiniekam pašam iegādāties aprīkojumu darba veikšanai. Tāpat darba devējam ir jānodrošina droši darba apstākļi, ievērojot visas Latvijas normatīvajos aktos paredzētās darba aizsardzības prasības.

III. Panta trešā daļa noteic, ka darba devējam ir tiesības noteikt un grozīt darba normas. Darba normas ir darba apjoma mērvienība noteiktā laika periodā, no kuras ir atkarīga darbinieka darba samaksa. **Piemēram**, darba līgumā ir paredzēta darbinieka darba norma – izgatavot 50 vienību vienā stundā.

Nosakot vai grozot šīs darba normas, darba devējam tiek noteikts pienākums konsultēties ar darbinieku pārstāvjiem. Ja uzņēmuma darbiniekus nepārstāv pārstāvji, tad šāda konsultēšanās netiek veikta. Konsultēšanās saskaņā ar DL 11. panta trešo daļu ir viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju ar mērķi panākt vienošanos. Līdz ar to gadījumā, ja darba devējs plāno noteikt vai grozīt darba normas, darbinieku pārstāvjiem ir tiesības šajā procesā piedalīties un aizstāvēt darbinieku tiesības, mēģinot rast darba devēju un darbiniekus apmierinošu kompromisu.

Nosakot darba normas darbiniekam, kam ir noteikta akorda alga, ir būtiski, lai šīs normas būtu reāli izpildāmas. 2008. gada 23. septembra Ministru kabineta noteikumu Nr. 791 "Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi" 2. punkts paredz minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi. Savukārt šo noteikumu 6. punkts paredz, ka darbiniekiem, kuriem nolīgta akorda alga normāla darba laika ietvaros un kuri nostrādājuši visas mēnesī noteiktās darba stundas, bet kuriem aprēķinātā darba alga ir mazāka par šo noteikumu 2. punktā minēto minimālo mēneša darba algu, aprēķināto darba algu palielina par starpību starp aprēķināto darba algu un šo noteikumu 2. punktā minēto minimālo mēneša darba algu. Līdz ar to, ja darba devējs būs noteicis pārāk augstas darba normas un darbinieks šā iemesla dēļ tās nevarēs izpildīt, darba devējam jebkurā gadījumā būs pienākums izmaksāt darbiniekam minimālo darba algu. Līdz ar to darba devējam, nosakot darba normas, tās vajadzētu noteikt tādā apmērā, lai darbiniekam būtu iespējams normālā darba laika ietvaros nopelnīt vismaz minimālo darba algu.

Neatkarīgi no tā, vai uzņēmuma darbiniekus pārstāv darbinieku pārstāvji, darba devējam ir pienākums paziņot darbiniekam ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms jauno darba normu vai darba normu grozījumu stāšanās spēkā. Būtiski, ka pants nenoteic darbinieka tiesības izvēlēties, vai piekrist darba devēja noteiktajām darba normām. Turklāt, grozot darba līgumu, darba devējs saskaņā ar DL 98. panta pirmo daļu ir tiesīgs ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu (saskaņā ar DL 101. panta pirmās daļas noteikumiem) ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekritīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem (sk. arī DL 101. panta komentāru).

Darba devējs ir tiesīgs noteikt pagaidu un vienreizējās normas. Pagaidu normas ir tādas normas, kurām ir pagaidu raksturs (proti, tās nav pastāvīgi spēkā esošas normas) un kuras tiek

noteiktas uz laika periodu, kas nevar pārsniegt trīs mēnešus. Par šīm normām darba devējam nav pienākums informēt vienu mēnesi pirms to spēkā stāšanās, bet gan tās tiek paziņotas pirms attiecīgā darba uzsākšanas.

Piemēram, ja uzņēmums nolēmj, ka pirms 18. novembra svētkiem būs pieprasījums pēc sarkanbaltsarkanajiem karodziņiem, un noteic, ka darbiniekam jāizgatavo papildus 1000 karodziņu vienības, tad darba devējs ne ilgāk kā uz trīs mēnešiem var uzlikt darbiniekam par pienākumu izgatavot šī papildu 1000 karodziņu vienības.

52. PANTS. IZPILDĪJUMA LAIKS

Darbiniekam ir pienākums veikt darbu noteiktā darba laika ietvaros. Ja atbilstoši darba līgumam attiecīgā darba veikšanai ir svarīgs izpildījuma pieņemšanas brīdis, darbinieks un darba devējs vienojas par noteiktu laiku, kādā šāds darbs izpildāms.

Darbiniekam ir pienākums veikt darbu darba devēja noteiktā darba laika ietvaros. Darba laika jēdziens ir definēts DL 130. panta pirmajā daļā, kas paredz, ka darba laiks ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā. Darba devēja pienākums ir konkrētu darba laiku noteikt darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai darba maiņas grafikos (sk. DL 130. panta komentāru).

Darba laika ietvaros var būt nepieciešams veikt dažādus darbus noteiktos termiņos. Par šiem termiņiem darba devējam un darbiniekam ir atsevišķi jāvienojas. **Piemēram**, ja darba devējam klients ir pasūtījis preci un tai jābūt gatavai noteiktā datumā, kas atšķiras no parastās kārtības, tad darba devējs un darbinieks vienojas par laiku, kādā darbs ir izpildāms.

53. PANTS. IZPILDĪJUMA VIETA

(1) Darbiniekam ir pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi.

(2) Personu, kura ir jaunāka par 18 gadiem, var nosūtīt komandējumā vai darba braucienā, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu.

(3) Grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, var sūtīt komandējumā vai darba braucienā, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.

(4) Darbiniekam, kas nosūtīts komandējumā vai darba braucienā, tā laikā saglabājas darba vieta (amats) un darba samaksa. Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, viņam izmaksā vidējo izpeļņu.

I. Pamatprincips attiecībā uz darba pienākumu veikšanu noteic, ka darbs ir veicams uzņēmumā. Šeit nepieciešams uzsvērt, ka darbs ir veicams uzņēmuma atrašanās vietā (sk. 5. panta un 10. panta komentāru). Piemēram, ja darbinieks ir noslēdzis darba līgumu ar SIA "A", kuras juridiskā adrese ir Rīgas iela 5, savukārt darba līgumā ir paredzēts, ka darbinieks darba pienākumus veic SIA "A" piederošajā uzņēmumā "B", tad secināms, ka darbiniekam darbs būs jāpilda konkrētā uzņēmuma "B" faktiskajā atrašanās vietā. Darba līgumā vēlams norādīt darbinieka darba vietas konkrēto adresi.

Darba līgumā saskaņā ar DL 40. panta otrās daļas 4. punktu ir jānorāda darba vieta. Tomēr Darba likums neierobežo pušu iespējas vienoties par citu darba vietu, nevis uzņēmumu. Dažkārt konkrētā darba specifika dēļ praktiski nemaz nav iespējams darbu veikt uzņēmuma atrašanās vietā (piemēram, celtniekiem, šoferiem utt.). Ja darbinieku nav iespējams nodarbināt vienā vietā, tad atbilstoši DL 40. panta otrās daļas 4. punktam darba līgumā ir jānorāda, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās (par darba vietas norādīšanu darba līgumā sk. DL 40. panta komentāru).

Ja darba devējs vēlas darbinieku nodarbināt citā vietā, nekā ir noteikts darba līgumā, tad vēlams šādu vienošanos noformēt rakstveidā. Jānorāda, ka arī, piemēram, komandējuma laikā darbinieks neveic darbu uzņēmumā, bet gan citā vietā. Tas nozīmē, ka darbiniekam un darba devējam ir jāvienojas par komandējumu. Darbinieks ir tiesīgs atteikties no došanās komandējumā, ja rīkojums par šādu komandējumu pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Šāds rīkojums saskaņā ar DL 6. pantu nav spēkā, un darbinieks ir tiesīgs atteikties no došanās komandējumā. Tomēr tajos gadījumos, kad puses darba līgumā ir vienojušās, ka darbiniekam ir pienākums, piemēram, trīs reizes gadā doties komandējumā, tad tas ir uzskatāms par darbinieka pienākumu un darbinieks nav tiesīgs atteikties no došanās komandējumā.

II. Pants paredz, ka, nosūtot komandējumā vai darba braucienā darbinieku, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, ir nepieciešama vecāku (aizbildņa) rakstveida piekrišana.

Šajā gadījumā runa ir gan par gadījumiem, kad persona, kas ir jaunāka par 18 gadiem, tiek nosūtīta komandējumā vai darba braucienā Latvijas teritorijā, gan arī ārpus Latvijas teritorijas. Ja komandējums vai darba brauciens ir Latvijas teritorijā, tad darba devējam ir nepieciešama tikai vecāku (aizbildņa) rakstveida piekrišana, kas atradīsies darba devēja lietvedībā.

Savukārt, ja komandējums vai darba brauciens ir paredzēts ārpus Latvijas teritorijas, ir jāievēro normatīvie akti, kas regulē Latvijas robežas šķērsošanas kārtību. Proti, Ministru kabineta 2001. gada 10. jūlija noteikumi Nr. 310 "Kārtība, kādā personas šķērso Latvijas Republikas valsts robežu" cita starpā nosaka arī kārtību, kādā robežu drīkst šķērsot bērni. Par bērnu saskaņā ar Bērnu tiesību aizsardzības likuma (uz kura pamata ir izdoti attiecīgie Ministru kabineta noteikumi) 3. panta pirmo daļu ir uzskatāma persona, kas nav sasniegusi 18 gadu vecumu, izņemot tās personas, kuras saskaņā ar likumu izsludinātas par pilngadīgām vai stājušās laulībā pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas. Arī DL 37. panta pirmā daļa noteic, kas ir uzskatāms par bērnu DL izpratnē. Tomēr attiecībā uz nepilngadīgas personas izceļošanu uz ārvalstīm Bērnu tiesību aizsardzības likuma 3. pants ir uzskatāms par speciālo likumu attiecībā pret DL 37. pantu. Līdz ar to šajā gadījumā ir piemērojams Darba tiesību aizsardzības likumā ietvertā jēdziena "bērns" skaidrojums.

Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumu 46. punktu bērnam, patstāvīgi šķērsojot valsts robežu, valsts robežas šķērsošanas vietā jāuzrāda vismaz viena vecāka vai aizbildņa notariāli apliecināta piekrišana bērna patstāvīgai izceļošanai no valsts, kā arī:

- bērna dzimšanas apliecība vai tās notariāli apliecināta kopija, ja piekrišanu devuši abi vecāki vai viens no viņiem;

- bāriņtiesas (pagasttiesas) izdotās aizbildņa apliecības vai lēmuma par aizbildnības nodibināšanu notariāli apliecināta kopija, ja piekrišanu devis aizbildnis.

Papildus jāņem vērā arī Personu apliecinošu dokumentu likumā noteiktais, kas paredz, ka ceļošanas dokuments ir pase. Proti, saskaņā ar minētā likuma 4. panta trešo daļu personām līdz 15 gadu vecumam ceļošanas dokuments tiek izsniegts pēc šīs personas vecāku vēlēšanās.

Līdz ar to šajā gadījumā būs nepieciešami divi dokumenti, kas apstiprina vecāku piekrišanu. Pirmais dokuments būs vecāku piekrišana konkrētajam komandējumam vai darba pienākumu veikšanai ārpus valsts. Šis dokuments atradīsies darba devēja lietvedībā. Savukārt, otrs

dokuments būs Ministru kabineta noteikumos norādītā, notariāli apstiprinātā vecāku piekrišana, kuru darbiniekam būs pienākums uzrādīt, šķērsojot valsts robežu.

Ministru kabineta 2002. gada 28. maija noteikumu Nr. 219 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem un darbinieku darba braucieniem saistītie izdevumi" 7.5. punkts paredz, ka darba devējs sedz izdevumus, kas saistīti ar izbraukšanas dokumentu noformēšanu. Tādējādi, nosūtot nepilngadīgu personu ārpus valsts veikt darba pienākumus, darba devējam būs jāsedz papildu izmaksas, kas ir saistītas ar notariāli apstiprināmu dokumentu izgatavošanu.

III. Panta trešā daļa noteic, ka grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, var sūtīt komandējumā vai darba braucienā, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.

Līdz ar to grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievietei, kas baro bērnu ar krūti, ir tiesības atteikties doties komandējumā, nenorādot pamatojumu, jo sava īpašā statusa dēļ sievietei ir tiesības izlemt, vai tā vēlas vai nevēlas doties komandējumā vai darba braucienā. Ja sieviete piekrist nosūtīšanai komandējumā vai darba braucienā, tad šāda piekrišana ir noformējama rakstveidā.

IV. Šobrīd pants skaidri noteic, ka darba samaksa ir saglabājama, jo darbinieks, kas atrodas komandējumā, faktiski veic darbu ārpus savas ierastās darba vietas, nevis neveic darbu attaisnojot iemeslu dēļ.¹⁹⁰ Ja darbinieks saņem akorda algu, tad viņam ir izmaksājam vidējā izpeļņa (par vidējās izpeļņas aprēķināšanu sk. 75. panta komentāru).

16. NODAĻA

DARBA KĀRTĪBA UN DARBA DEVĒJA RĪKOJUMI

54. PANTS. DARBA KĀRTĪBA

Darba kārtību uzņēmumā nosaka darba kārtības noteikumi, darba kopīgums, darba līgums un darba devēja rīkojumi.

Pants uzskaita tos dokumentus, kuros darba devējs ir noteicis uzņēmuma darba kārtību. Proti, tie ir darba kārtības noteikumi (sk. 55. panta komentāru), darba kopīgums (sk. 5. nodaļas komentārus), darba līgums (sk. 9. nodaļas komentārus) un darba devēja rīkojumi (sk. 56. panta komentāru). Tomēr pants ir tulkojams paplašināti, un līdz ar to šis uzskaitījums nav izsmērējošs. Darba devējs atsevišķus darba kārtības jautājumus var noteikt arī citos dokumentos, piemēram, amata aprakstos, instrukcijās, procedūrās, nolikumos. Būtiski ir darba līgumā vai darba kārtības noteikumos ietvert norādi, ka darbiniekam ir saistoši arī darba devēja iekšējie dokumenti. Piemēram, ja uzņēmumā tiek ieviests ISO standarta kvalitātes sertifikāts, tiek izstrādāta arī virkne procedūru, nolikumu un citu uzņēmuma iekšējo dokumentu, kuros ir precīzi definēta biznesa vide un biznesa attiecības uzņēmumā, darbu izpildes kārtība, savstarpējā komunikācija, projektu

¹⁹⁰ 2010. gada 4. marta grozījumu anotācija. www.saeima.gov.lv

vadība no projekta sākuma līdz pat beigām utt. Šie noteikumi nosaka darba kārtību, līdz ar to tā darbiniekam ir jāievēro, ja viņš par to ir atbilstoši informēts un ar iekšējiem dokumentiem atbilstoši iepazīstināts.

Papildus jānorāda, ka darba devēja pienākums ir iepazīstināt darbinieku ar dokumentiem, kas regulē darba kārtību – gan šajā pantā minētajiem, gan arī citiem iekšējiem dokumentiem, ja tādi ir. Darbiniekam jāparakstās, ka viņš ir iepazīnis ar konkrētiem darbu kārtību regulējošiem dokumentiem, tos ir sapratis un ievēros, pildot darba pienākumus.

55. PANTS. DARBA KĀRTĪBAS NOTEIKUMI

(1) Darba devējs, kas uzņēmumā parasti nodarbina ne mazāk kā 10 darbiniekus, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem, pieņem darba kārtības noteikumus. Darba kārtības noteikumi pieņemami ne vēlāk kā divu mēnešu laikā no uzņēmuma darbības uzsākšanas dienas.

(2) Darba kārtības noteikumos, ja tas nav ietverts darba koplīgumā vai darba līgumā, paredz:

- 1) darba laika sākumu un beigas, pārtraukumus darbā, kā arī darba nedēļas ilgumu;***
- 2) darba laika organizāciju uzņēmumā;***
- 3) darba samaksas izmaksas laiku, vietu un veidu;***
- 4) atvaļinājumu piešķiršanas vispārējo kārtību;***
- 5) darba aizsardzības pasākumus uzņēmumā;***
- 6) darbinieku uzvedības noteikumus un citus noteikumus, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā.***

(3) Ar pieņemtajiem darba kārtības noteikumiem iepazīstina visus darbiniekus. Darba devējam ir pienākums gādāt par to, lai darba kārtības noteikumu teksts būtu pieejams ikvienam darbiniekam.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu, kas stājās spēkā no 25.10.2006.)

I. Panta paredz, ka darba kārtības noteikumi uzņēmumā ir jāpieņem obligāti tajā gadījumā, ja uzņēmumā tiek nodarbināti ne mazāk kā 10 darbinieki (par uzņēmuma definīciju sk. 5. panta komentāru). Ja uzņēmumā tiek nodarbināti mazāk nekā 10 darbinieki, tad darba devējs ir tiesīgs izvēlēties, pieņemt vai nepieņemt darba kārtības noteikumus. Ja darba devējs darba kārtības noteikumu nepieņem, tad darba kārtībai jābūt noteiktai citos dokumentos (piemēram, darba līgumā, koplīgumā vai iekšējos dokumentos). Tomēr darba kārtības noteikumu pieņemšana ir darba devēja interesēs, jo tādējādi darba devējs var nodrošināt, ka darbinieki pilda savus pienākumus un izlieto savas tiesības atbilstoši darba devēja vēlmēm. Šādi darba devējs var nodrošināt normālu darba gaitu uzņēmumā. Lielā uzņēmumā darba kārtības noteikumi parasti tiek iekļauti darba koplīgumā, vadoties no DL 55. panta otrās daļas.

Tajos gadījumos, kad uzņēmumā ir darbinieku pārstāvji, proti, arodbiedrība vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji (sk. 10. panta komentāru), uzņēmumam pirms darba kārtības noteikumu pieņemšanas ir pienākums konsultēties ar darbinieku pārstāvjiem. DL 11. panta trešā daļa skaidro, kas ir uzskatāms par konsultēšanos (sk. 11. panta komentāru). Ja darbinieku pārstāvju uzņēmumā nav, tad darba devējs ir tiesīgs pieņemt darba kārtības noteikumus pats. Darba likums neierobežo darba devēju konsultēties par darba kārtības noteikumu pieņemšanu arī ar pašiem darbiniekiem.

Likumdevējs ir noteicis termiņu darba kārtības noteikumu pieņemšanai, paredzot, ka tie ir divi mēneši no uzņēmuma darbības uzsākšanas dienas. Rodas pamatots jautājums, vai uzņēmumam ir attiecināms divu mēnešu termiņš, ja, uzņēmumam uzsākot darbību, tajā tiek nodarbināti mazāk nekā 10 darbinieki un nav pieņemti darba kārtības noteikumi, taču vēlāk, piemēram, pēc pusgada, uzņēmumā tiek nodarbināti 10 vai vairāk darbinieki. Tiek norādīts, ka šādā gadījumā pantā minētais divu mēnešu termiņš darba kārtības noteikumu pieņemšanai uz darba devēju nav attiecināms (DB komentāros 2.3.5.). Tomēr šādam viedoklim nevar piekrist. Jāņem vērā, ka norma imperatīvi nosaka pienākumu darba devējam pieņemt darba kārtības noteikumus gadījumā, ja uzņēmumā tiek nodarbināti vairāk nekā 10 darbinieki. Līdz ar to šajā gadījumā pēc analogijas ir piemērojams divu mēnešu termiņš, termiņa sākumu skaitot no dienas, kad uzņēmumā tika nodarbināti vismaz 10 darbinieki.

Papildus jānorāda, ka saskaņā ar Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41. panta pirmo daļu par darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu izsaka brīdinājumu vai uzlik naudas sodu darba devējam – fiziskajai personai vai amatpersonai no divdesmit pieciem līdz divsimt piecdesmit latiem, juridiskajai personai – no piecdesmit līdz septiņsimt piecdesmit latiem.

II. Panta otrā daļa noteic darba kārtības noteikumu saturu. Šie ir minimālie darba kārtības noteikumos ietveramie jautājumi. Līdz ar to darba devējs pēc saviem ieskatiem (un Darba likumā paredzētajos gadījumos konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem) var ietvert arī citus darba kārtību regulējošus jautājumus. Turklāt likumdevējs ir noteicis, ka tajos gadījumos, kad darba kārtība jau ir regulēta darba koplīgumā vai darba līgumā, darba devējam nav jādublē un jāietver tie paši jautājumi arī darba kārtības noteikumos.

Darba kārtības noteikumos ietveramie jautājumi:

1. Darba laika sākums un beigas, pārtraukumi darbā, kā arī darba nedēļas ilgums

Saskaņā ar DL 130. panta pirmo daļu darba laiks ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā. Darba kārtības noteikumos darba laiku nepieciešams noteikt precīzi, piemēram, ka darba laiks ir no plkst. 8.00 līdz 17.00. Var būt gadījumi, kad uzņēmums dažādās sezonās vai gadalaikos vēlas noteikt atšķirīgu darba laika ilgumu. Tad darba kārtības noteikumos nepieciešams norādīt, ka, piemēram, darba laiks no 1. jūnija līdz 31. augustam ir no plkst. 8.00 līdz 17.00, savukārt no 1. septembra līdz 31. maijam – no plkst. 9.00 līdz 18.00.

Darba kārtības noteikumos darba devējam ir pienākums ietvert arī pārtraukumus darbā. DL 145. pants noteic, ka pārtraukumi darba devējam ir jāparedz obligāti, ja dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām. Savukārt, ja tiek nodarbināti pusaudzī, tad viņiem pārtraukums tiek garantēts, ja dienas darba laiks ir ilgāks nekā četrarpus stundas. Pārtraukumu piešķir ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma, un tas nevar būt īsāks par 30 minūtēm.

Darba devējam, darba kārtības noteikumos norādot, ka pārtraukums ir, piemēram, 30 minūtes vai viena stunda, papildus iespējams norādīt arī laiku, kurā šis pārtraukums ir izmantojams. Iespējams norādīt, ka pusdienlaiks ir no 12.00 līdz 12.30, taču, ja nav vēlams, ka pusdienās dodas visi darbinieki vienlaikus, var noteikt, ka 30 minūšu garš pusdienlaiks ir izmantojams, piemēram, laika posmā no plkst. 12.00 līdz 15.00. Tomēr, nosakot laiku pārtraukuma izmantošanai, jāņem vērā DL 145. pantā noteiktais, ka pārtraukumu piešķir ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma. Līdz ar to atšķirīgu laiku pārtraukuma izmantošanai būs iespējams noteikt, ja tiek nodarbināti darbinieki, kam atšķiras darba sākuma laiks, ir summētais darba laiks utt.

Pārtraukuma noteikšanas mērķis ir darbinieka aizsardzība – proti, nodrošināt, ka darbinieks var atpūsties, nepārpūlēties, paēst utt. Līdz ar to šis pārtraukums nevarētu tikt pārcelts

uz darba dienas beigām, tādējādi sāisnot darba dienu. **Piemēram**, ja uzņēmuma darba laiks ir no 8.00 līdz 17.00 un pārtraukums ir noteikts viena stunda dienā, tad nebūtu pieļaujams, ka darbinieks pārtraukumu darba laika ietvaros neizmanto, bet gan strādā no 8.00 līdz 16.00 bez pārtraukuma.

Ir iespējama situācija, kad uzņēmumā tiek nodarbināti dažādu kategoriju darbinieki, kurām katrai ir atšķirīgs darba laika ilgums. **Piemēram**, uzņēmumā tiek nodarbināti biroja darbinieki, apkopējas, apsargi, un katrai no šīm kategorijām ir atšķirīgs darba laiks un ilgums. Šādā gadījumā darba devējam darba kārtības noteikumos nepieciešams ietvert katrai kategorijai atbilstošus nosacījumus attiecībā uz darba laiku, pārtraukumiem utt.

2. Darba laika organizācija uzņēmumā

Darba kārtības noteikumos jānorāda, kādā veida laika organizācija pastāv uzņēmumā. Proti, vai darbinieki darbu veic tikai normālā darba laika ietvaros vai arī ir paredzēts maiņu darbs, nakts darbs, summētais darba laiks. **Piemēram**, biroja darbinieki strādā normālo darba laiku, apsargi strādā maiņu darbu un nakts darbu, savukārt apkopēja strādā summēto darba laiku. Atšķirīgā darba organizācija ir ietverama darba kārtības noteikumos.

3. Darba samaksas izmaksas laiks, vieta un veids

Nosakot darba kārtības noteikumos darba samaksas izmaksas laiku, vietu un veidu, darba devējam ir jāņem vērā Darba likumā noteiktās prasības. Proti, saskaņā ar DL 69. pantu un turpmākajiem pantiem, kas regulē darba samaksas izmaksas jautājumus: 1) darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par darba samaksas izmaksu reizi mēnesī; 2) ja darba samaksas izmaksas diena sakrīt ar nedēļas atpūtas dienu vai svētku dienu, darba samaksu izmaksā pirms attiecīgās dienas; 3) darba samaksa aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā – darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies, utt.

Darba devējs darba kārtības noteikumos nav tiesīgs paredzēt tādu darba samaksas kārtību, kas pasliktina darbinieka stāvokli un ierobežo darbinieka likumā garantētās tiesības. **Piemēram**, darba devējs nav tiesīgs darba kārtības noteikumos noteikt, ka darba samaksa tiek veikta ar pārskaitījumu uz darbinieka norādīto bankas kontu, ja darba devējs un darbinieks nav atsevišķi vienojušies par šādu darba samaksas izmaksas veidu. Tāpat darba devējs nav tiesīgs norādīt uz kādu konkrētu kredītiestādi, kurā darbiniekam būtu jāatver konts darba samaksas pārskaitījuma saņemšanai.

Ja darba devējs darba algu izmaksā skaidrā naudā, tad darba kārtības noteikumos ir ietverama arī darba samaksas izmaksas vieta (piemēram, uzņēmuma grāmatvedība).

4. Atvaļinājumu piešķiršanas vispārējā kārtība

Nosakot darba kārtības noteikumos atvaļinājumu piešķiršanas vispārējo kārtību, darba devējam jāievēro DL 35. nodaļā noteiktais. Proti, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Ar atvaļinājumu grafiku un tā grozījumiem iepazīstināmi visi darbinieki, un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam. **Piemēram**, izsniedzot katram darbiniekam atvaļinājuma grafika kopiju, atvaļinājuma grafiku izvietojot uzņēmuma telpās utt.

Bieži vien, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, darba devējam rodas pienākums izmaksāt kompensāciju par neizmanto to atvaļinājumu. Lai novērstu šo situāciju, iespējams darba kārtības noteikumos noteikt, ka, piemēram, gada sākumā tiek sastādīts atvaļinājumu grafiks, kurā tiek norādīts katra darbinieka konkrēts laiks atvaļinājumam (piemēram, no 5. jūlija līdz 1. augustam).

Šādā gadījumā pirms konkrētā atvaļinājuma nav nepieciešams darbinieka iesniegums par tā piešķiršanu. Būtiski ir darba devēja pilnvarotai personai sekot līdzi atvaļinājumu grafikam un, tuvojoties konkrēta darbinieka atvaļinājumam, sagatavot rīkojumu par atvaļinājuma piešķiršanu, ar kuru iepazīstina arī darbinieku.

5. Darba aizsardzības pasākumi uzņēmumā

Darba aizsardzības pasākumi uzņēmumā jāorganizē saskaņā ar Darba aizsardzības likumu. Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 1. panta 2. punktu darba aizsardzības pasākumi ir preventīvi tiesiski, saimnieciski, sociāli, tehniski un organizatoriski pasākumi, kuru mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības. Saskaņā ar Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa normām par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumiem atkarībā no pārkāpuma izdarīšanas veida un apmēra darba devējam – fiziskai personai – var uzlikt sodu līdz pat piecsmiņiem latiem, savukārt darba devējam – juridiskai personai – sodu var uzlikt līdz pat desmit tūkstošiem latu.

6. Darbinieku uzvedības noteikumi un citi noteikumi, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā

Darba kārtības noteikumos ir ietverti arī uzvedības un citi noteikumi, kuri, pēc darba devēja ieskata, ir jāievēro darbiniekiem darba pienākumu pildīšanas laikā. Šādi nosacījumi var būt saistīti gan ar normālas darba gaitas nodrošināšanu darbā, gan darba devēja reputāciju, gan arī noteiktu standartu uzturēšanu uzņēmumā. Tā, piemēram, darba devējs var noteikt uzvedības pamatnoteikumus darbinieka attiecībā ar darba devēju, kolēģiem, klientiem, sadarbības partneriem utt. (būt laipnam, pieklājīgam, lojālam u. tml.). Iespējams arī paredzēt īpašas prasības attiecībā uz darbinieku apģērbu, noteikt rotaslietu un aksesuāru ierobežojumus, nagu lakas krāsas izvēles ierobežojumus utt. Tāpat darba devējs var norādīt, kādā kārtībā darbiniekam ir pienākums informēt darba devēju, ja tas kavē darba laiku vai nevar ierasties darbā, kā arī paredzēt citus noteikumus.

III. Saskaņā ar Satversmes 90. pantu ikvienam ir tiesības zināt savas tiesības. Līdz ar to darba devējam ir pienākums informēt darbinieku par viņa tiesībām un pienākumiem uzņēmumā, iepazīstinot ar dokumentiem, kas uzņēmumā regulē un nosaka darba kārtību.

Lielākoties, uzsākot darba attiecības, darba devējs izsniedz darbiniekam darba kārtības noteikumu kopiju, kā arī lūdz parakstīties par iepazīšanos ar šiem noteikumiem, to izprašanu un ievērošanu. Tomēr darba devējam būtu vēlams ne vien izsniegt darba kārtības noteikumu kopiju, bet arī izskaidrot būtiskākos darba kārtības jautājumus, jo īpaši pievērsties specifiskiem, tieši konkrētajā uzņēmumā esošajiem darba kārtības jautājumiem.

Darbinieka interesēs ir rūpīgi iepazīties ar darba kārtības noteikumiem, jo par to pārkāpšanu ir iespējamās sankcijas (rājiens, piezīme, uzteikums utt.). Parakstīties par to, ka darbinieks ir iepazīsies ar darba kārtības noteikumiem un tos sapratis, vajadzētu tikai tad, kad darbinieks tiešām to ir izdarījis, nevis pirms tam. Pretējā gadījumā darbiniekam, pārkāpjot kādu no šiem noteikumiem, nebūs iespējams pierādīt, ka viņš šādus darba kārtības noteikumus nav zinājis.

56. PANTS. DARBA DEVĒJA RĪKOJUMU SATURS UN ROBEŽAS

(1) Darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt darbinieka darba pienākumus.

(2) Darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt darba kārtības un darbinieka uzvedības noteikumus uzņēmumā.

(3) Darba devējam nav tiesību prasīt, lai darbinieks veiktu darba līgumā neparedzētu darbu, izņemot šā likuma 57. pantā noteiktos gadījumus.

1. DL 56. panta pirmā daļa noteic, ka darba devējam ir tiesības ar rīkojumiem precizēt darbinieka darba pienākumus, turklāt tas ir izdarāms tikai darba līguma vai amata apraksta noteikumu ietvaros. Proti, darba devējs var tikai precizēt un konkretizēt tos darbinieka pienākumus, kas ir paredzēti un noteikti darba līgumā. Darba devējs ar rīkojumu nav tiesīgs darbiniekam likt veikt papildu pienākumus, kas nav minēti darba līgumā, vai arī vienpersoniski grozīt darba līgumā paredzētos noteikumus un darbinieka pienākumus. Darba devējs saskaņā ar DL 6. pantu nav arī tiesīgs izdot tādus rīkojumus, kas ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem un pasliktina darbinieka stāvokli. Šādi rīkojumi nav spēkā no to izdošanas brīža. Piemēram, darba devēja vienpusējs rīkojums, ar kuru darbiniekam tiek piešķirts atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas (ikdienā dēvēts par “bezalgas atvaļinājumu”).

Darba tiesības vēsturiski ir izveidojušās kā patstāvīga speciālo privāttiesību nozare, lai aizsargātu darbiniekus, kuri ir personiski un ekonomiski atkarīgi no darba devēja. Šis mērķis netieši ir atspoguļots arī Darba likuma 6. pantā. Saskaņā ar Darba likuma 6. panta pirmo daļu nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma noteikumi un darba devēja rīkojumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Atbilstoši šim darba tiesību mērķim ir jāiztulko un jāpiemēro arī darba devēja rīkojumi. Arī Satversmes tiesa savā 2005. gada 17. janvāra spriedumā lietā Nr. 2004–10–01 norādīja, ka *“Darba tiesības ir nozare, kurā tiek uzskatīts, ka viena no līguma pusēm – darbinieks – atrodas ekonomiskajā ziņā vājākā pozīcijā”*¹⁹¹

Ja, pēc darbinieka ieskata, darba devēja rīkojums ir pretrunīgs, darbiniekam būtu ieteicams sākotnēji savas bažas par rīkojuma tiesiskumu paust darba devējam un risinājumu atrast savstarpēju pārrunu ceļā. Ja šādā veidā risinājumu neizdodas panākt, tad darbinieks var vērsties VDI, kā arī tiesā, sniedzot prasības pieteikumu par rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Nav būtiski, kā darba devējs ir nosaucis dokumentu, ar kuru pēc būtības tiek precizēti darbinieka darba pienākumi, darba kārtības un darbinieka uzvedības noteikumi uzņēmumā (proti, dokuments tiek saukts par rīkojumu, pavēli utt. vai arī vispār nekā netiek nosaukts), jo svarīgs ir dokumenta saturs, nevis nosaukums. Proti, neskatoties uz dokumenta nosaukumu, šāds dokuments būs uzskatāms par rīkojumu DL 56. panta izpratnē, un uz to attieksies visas prasības, kas attiecas uz rīkojuma izdošanu. Tomēr, lai izvairītos no pārpratumiem, izvēloties dokumenta nosaukumu, nepieciešams izmantot DL lietotos terminus.

Ja darba devējs vēlas grozīt vai papildināt darbinieka tiesības, saistības vai darba noteikumus, tad darba devējam un darbiniekam ir jāvienojas par darba grozījumu izdarīšanu saskaņā ar DL 97. pantu. Proti, tajos gadījumos, kad darba devējs vēlas grozīt DL 40. pantā minētos noteikumus (piemēram, darba samaksas apmērs un izmaksas laiks, darba vieta, darba laiks utt.), tas ir izdarāms tikai ar darba devēja un darbinieka rakstveida vienošanos, nevis ar darba devēja rīkojumu.

Ar rīkojumu darba devējs var noteikt piemaksu par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, noteikt darbinieka pienākumu veikt veselības pārbaudi ārstniecības iestādē, noteikt darbinieka pienākumu darba laika ietvaros piedalīties profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā.

¹⁹¹ Sk. Satversmes tiesas 2005. gada 17. janvāra sprieduma lietā Nr. 2004–10–01 9.3.1. punktu.

DL tikai atsevišķos gadījumos tiek norādīts, ka rīkojums ir izdodams noteiktā formā. Ja šāds norādes nav, tad darba devējs var izvēlēties rīkojuma formu. Proti, sagatavot rīkojumu rakstveidā vai arī izdot mutvārdu rīkojumu. Darbiniekam ir pienākums pakļauties darba devēja rīkojumiem (sk. DL 28. panta otro daļu, 39. pantu).

Tomēr, izdodot mutvārdu rīkojumu, darba devējam ir jāņem vērā apstākļi, ka darbinieks var šo rīkojumu nepildīt un darba devējs pēc tam nevarēs pierādīt, ka šāds rīkojums ir ticis izdots. It īpaši šis apstāklis ir svarīgs gadījumos, kad darba devējs darbinieku disciplināri soda, saskaņā ar DL 90. pantu piemērojot rājienu vai piezīmi, savukārt darbinieks pēc tam šo disciplinārsodu apstrīd. Proti, darba devējam šādā situācijā būs grūti pierādīt, ka darbinieks ir zinājis rīkojuma saturu, ja rīkojums nebūs ticis noformēts rakstveidā un nebūs nekādu pierādījumu, ka darbinieks ar šo rīkojumu ir iepazinies.

Darba likums gan noteic, ka noteiktos gadījumos darba devēja rīkojums ir obligāti izdodams rakstveidā. Piemēram, saskaņā ar DL 58. panta pirmo daļu darba devējs ir tiesīgs darbinieku atstādināt no darba tikai ar rakstveida rīkojumu, kurā noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku darbiniekam neizmaksājot darba samaksu.

Rakstveida rīkojums ir izdodams arī saskaņā ar DL 78. panta otro daļu gadījumos, kad darba devējs vēlas ieturēt no darbinieka samaksas summas, izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām, ja darba devējs ir pārmaksājis summas savas maldības dēļ un darbinieks par šo pārmaksājumu ir zinājis vai viņam, atbilstoši apstākļiem, to vajadzēja zināt, vai ja pārmaksājumā ir vainojams pats darbinieks, kā arī ieturot avansu, kas izmaksāts uz darba samaksas rēķina, neizlietoto un laikā neatmaksāto avansu, kas izmaksāts darbiniekam sakarā ar komandējumu, darba braucienu vai arī citu paredzamo izdevumu segšanai.

Rakstveida rīkojums ir obligāti jāizdod arī saskaņā ar DL 143. panta ceturto daļu, darba devējam iesaistot atsevišķus darbiniekus darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot darbiniekiem atpūtu citā laikā Darba likumā paredzētajos gadījumos.

Darba likums neparedz, ka darba devējam būtu pienākums rīkojuma eksemplāru izsniegt darbiniekam. Tomēr, ņemot vērā to, ka darbinieks var apstrīdēt darba devēja rīkojumu tiesiskumu, darbiniekam jābūt iespējai būt informētam par darba devēja rīkojuma precīzu saturu. Latvijas Republikas Satversmes 90. pants noteic, ka ikvienam ir tiesības zināt savas tiesības. No šā panta izriet darbinieka tiesības pieprasīt no darba devēja rīkojuma eksemplāru vai gadījumā, ja rīkojums nav noformēts rakstveidā, pieprasīt šā rīkojuma izdošanu rakstveidā un tā eksemplāra izsniegšanu darbiniekam.

II. Panta otrā daļa paredz, ka darba devējs ar rīkojumiem var precizēt darba kārtības un darbinieka uzvedības noteikumus uzņēmumā. Arī DL 54. pants noteic, ka darba kārtību uzņēmumā var noteikt ar darba devēja rīkojumu.

Tomēr biežāk darba devēji uzvedības noteikumus un darba kārtību paredz darba kārtības noteikumos (sk. DL 55. panta komentāru) vai kādā citā uzņēmuma iekšējā dokumentā, nevis darba kārtību nosaka ar rīkojumiem.

III. Saskaņā ar panta trešo daļu darba devējam nav tiesību prasīt, lai darbinieks veiktu darba līgumā neparedzētu darbu, izņemot DL 57. pantā noteiktos gadījumus (sk. DL 57. panta komentāru).

Ja nepastāv DL 57. pantā noteiktie apstākļi, darba devējs ar rīkojumu nevar likt darbiniekam veikt jebkādu citu darba pienākumus, kas nav paredzēti darba līgumā. Šādā gadījumā ir nepieciešams grozīt darba līgumu saskaņā ar DL 97. pantu vai arī ir slēdzama rakstveida vienošanās par papildu darbu un darbiniekam ir izmaksājama atbilstoša atlīdzība par šāda papildu darba veikšanu saskaņā ar DL 65. pantu.

57. PANTS. DARBA LĪGUMĀ NEPAREDZĒTA DARBA VEIKŠANA

(1) Darba devējam ir tiesības ne ilgāk kā uz vienu mēnesi viena gada laikā norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Dīkstāves gadījumā darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem viena gada laikā.

(2) Par darba līgumā neparedzētu darbu veikšanu darba devējam ir pienākums izmaksāt atbilstošu darba samaksu, kuras apmērs nedrīkst būt mazāks par darbinieka iepriekšējo vidējo izpeļņu.

I. Vispārīgs princips ir, ka darba devējs nav tiesīgs norīkot darbinieku veikt tādu darbu, kas nav paredzēts darba līgumā. Šādas tiesības darba devējs var izmantot tikai izņēmuma gadījumā, ja ir nepieciešams novērst:

- nepārvaramas varas,
- nejauša notikuma
- vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas.

Līgumā nav tieši uzskaitīti gadījumi, kas ir uzskatāmi par nepārvaramas varas apstākļiem. Tomēr tiesību doktrīnā noteikts, ka nepārvarama vara ir: notikums, no kura nav iespējams izvairīties un kura sekas nav iespējams pārvarēt; notikums, ko saprātīga persona līguma slēgšanas brīdī nevarēja zināt; notikums, kas nav noticis puses vai tās kontrolē esošas personas rīcības dēļ; notikums, kas saistību izpildi ne tikai apgrūtina, bet padara par neiespējamu. Apskatot valsts varas un pārvaldes institūciju darbību, jānovērtē katra darbība attiecīgajos apstākļos.¹⁹² Nejaušs notikums ir tāds, kurš izcēlies, sagadoties apstākļiem, piemēram, slimība. Tomēr minētās darbības atsevišķos gadījumos var tikt kvalificētas arī kā ārkārtas apstākļi, piemēram, epidēmija, plūdi, ugunsgrēks, avārija u. c.

Minētajiem apstākļiem ir jābūt tādiem, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā.

1. Šādi norīkot darbinieku darba devējs var ne ilgāk kā uz vienu mēnesi viena gada laikā. Savukārt dīkstāves gadījumā darba devējs var darbinieku norīkot neparedzēta darba veikšanai ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem gada laikā. Dīkstāve saskaņā ar DL 74. panta otro daļu ir gadījumā, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (sk. DL 74. panta komentāru).

Līdz ar to, pastāvot šādiem apstākļiem, nav nepieciešama darbinieka piekrišana darba līgumā neparedzēta darba veikšanai un darba devējs ir tiesīgs izdot vienpersonisku rīkojumu. Proti, nav jāslēdz atsevišķa vienošanās vai jāveic darba līguma grozījumi. Jānorāda, ka darba devējam strīdus gadījumā būs pienākums pierādīt, ka ir pastāvējušas nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, turklāt arī tas, ka šie apstākļi ir nelabvēlīgi ietekmējuši vai varēja nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā.

2. Satversmes tiesa 2003. gada 27. novembra spriedumā, lietas Nr. 2003–13–0106 ietvaros, ir vērtējusi, vai DL 57. panta pirmā daļa atbilst Latvijas Republikas Satversmes 106. pantam, kas noteic piespiedu darba aizliegumu, kā arī SDO 1930. gada 28. jūnija Konvencijas par piespiedu darbu 1., 2. un 4. pantam un 1957. gada 25. jūnija Konvencijas par piespiedu darba izskaušanu 1. pantam.

¹⁹² Torgāns K. Saistību tiesības. I daļa. Tiesu namu aģentūra, Rīga, 2006, 70.–72. lpp.

Šajā spriedumā Satversmes tiesa ir konstatējusi, ka DL 57. pants ir **izņēmums no vispārējās darba kārtības, un darba devējs nevar patvaļīgi norīkot darbinieku darba līgumā neparedzētu darbu veikšanai**. Norīkojot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, **arī dikstāves gadījumā** ir jākonstatē, vai ir iestājušās nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā.

Tomēr šādu darbinieka norīkošanu Satversmes tiesa neatzīst par piespiedu darbu Satversmes 106. panta un iepriekš minēto Konvenciju izpratnē, jo tā ir vērsta uz normālas darba gaitas nodrošināšanu uzņēmumā, kas ir ne tikai darba devēja, bet arī darbinieku interesēs.

Kā norāda Satversmes tiesa, piespiedu darbs ir jebkurš darbs vai pakalpojums, kuru veikt persona pati nav piekritusi un kurš ir netaisnīgs un cietsirdīgs. Viena no piespiedu darba pazīmēm ir tā, ka persona nav brīvprātīgi piekritusi veikt šo darbu. Lai kādu darbu atzītu par piespiedu darbu, tam jābūt tādām, no kura personai nav iespēju atteikties. Piemēram, darbiniekam tiek atņemti personu apliecinājoši dokumenti, darbinieki tiek īpaši apsargāti un fiziski iespaidoti, tiek aizturēta darba samaksa. Darba likums paredz iespēju uzteikt darba līgumu, tāpēc, kaut arī apstrīdētajās normās darbinieka piekrišana netiek prasīta, tajās minētos darbus nevar uzskatīt par piespiedu darbu.

Otra piespiedu darba pazīme, ko norāda Satversmes tiesa, ir tā, ka to nedrīkst izmantot kā līdzekli politiskiem spaidiem, kā metodi darbaspēka mobilizēšanai un izmantošanai ekonomiskās attīstības mērķiem, kā darba disciplīnas mērķi, kā sodu par piedalīšanos streikos, kā līdzekli rasu, sociālai, nacionālai vai reliģiskai diskriminācijai (sk. SDO konvencijas Nr. 105 1. pantu).

Mūsdienās par piespiedu darba galvenajām formām tiek uzskatīta verdzība un cilvēku nolaupīšana nolūkā izmantot viņus kā darbaspēku, obligāta piedalīšanās sabiedriskajos darbos, mājkalpotāju norīkošana piespiedu darbos, piespiedu darbi par nenomaksātiem parādiem, cilvēku tirdzniecība, piespiedu darbs ieslodzījuma vietās, bērnu piespiedu darbs.¹⁹³

Būtisks ir termiņš, kas tiek paredzēts šādai neparedzētai norīkošanai. Parastā gadījumā termiņš nevar pārsniegt vienu mēnesi, taču, ja ir konstatējama darbinieka dikstāve, tad norīkošanas termiņš nevar pārsniegt divus mēnešus. Rodas pamatots jautājums, vai darbinieku var norīkot tikai vienu reizi gada laikā, uz laiku, kas nepārsniedz vienu mēnesi, un nākamā reize šādi norīkošanai varēs būt tikai pēc tam, kad būs pagājis gads. Vai arī gada laikā šādi darba devējs darbinieku var norīkot vairākas reizes, bet kopējais termiņš šā gada laikā nevar pārsniegt vienu mēnesi.

Aplūkojot normu gramatiski, ir konstatējams, ka normā tiek lietots vārdu savienojums “uz vienu mēnesi”, kas norāda, ka šāda norīkošana var notikt tikai vienu reizi. Ja pantā tiktu lietots vārdu savienojums “ne ilgāk par mēnesi”, tad būtu secināms, ka šāda norīkošana var notikt vairākas reizes, taču kopējam laikam nepārsniedzot vienu mēnesi (sk., piemēram, DL 45. panta otro daļu, kur tiek lietots vārdu savienojums “ilgāks par 10 mēnešiem”, un šī norma, aplūkojot to kopsakarā ar 45. panta pirmo daļu, ir tulkojama, ka attiecīgo darbību var veikt vairākas reizes, taču kopējam termiņam nepārsniedzot 10 mēnešus. Savukārt DL 53. panta trešajā daļā tiek lietots vārdu savienojums “nevar noteikt ilgāk kā uz trim mēnešiem”, un arī šajā gadījumā likumdevējs ir noteicis konkrētu laika periodu, kas nav sadalāms).

Šīs normas mērķis ir gan nodrošināt to, ka darbinieks bez viņa piekrišanas netiek nodarbināts darbā, kas nav paredzēts darba līgumā, gan arī nodrošināt ārkārtas apstākļos normālu uzņēmuma darba gaitu. Darbinieks saskaņā ar šā panta otro daļu par šāda darba veikšanu saņem

¹⁹³ Satversmes tiesas 2003. gada 27. novembra spriedums lietā Nr. 2003–13–0106, secinājumu daļas 3. punkts.

atbilstošu samaksu, kas nevar būt mazāka par darbinieka iepriekšējo vidējo izpeļņu. Ņemot vērā to, ka uzņēmumam ārkārtas situācijas var būt biežāk nekā reizi gadā, šī norma it kā varētu būt interpretējama tādējādi, ka darba devējs var norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai viena gada laikā vairākas reizes, taču kopējais šādu norīkojumu termiņš nevar pārsniegt vienu mēnesi.

Tomēr jāņem vērā tas, ka darba tiesību pamatuzdevums ir aizsargāt darbinieku no iespējamām nelabvēlīgām sekām, ko izraisa atkarība no darba devēja¹⁹⁴, tādējādi šaubu gadījumā DL normas vienmēr ir jātulko par labu darbiniekam. Līdz ar to šajā gadījumā tomēr norma būtu interpretējama, vadoties, pirmkārt, jau no tās gramatiskā formulējuma, kas norāda, ka šāda norīkošana var būt vienu reizi gada laikā, gan arī vadoties no darba tiesību mērķa – darbinieka aizsardzības. Papildus būtisks ir apstāklis, ka arī Satversmes tiesa 2003. gada 27. novembra lietas Nr. 2003–13–0106 ietvaros ir norādījusi, ka šī norma ir izņēmums no vispārējās kārtības un ir piemērojama, tikai pastāvot visiem pantā minētajiem priekšnoteikumiem.

Līdz ar to ir secināms, ka darba devējs vienu darbinieku var nosūtīt darba līgumā neparedzēta darba veikšanai vienu reizi ne ilgāk kā uz mēnesi (dīkstāves gadījumā – ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem) viena gada laikā. Gads šā panta izpratnē nav kalendārais gads, bet gan gada termiņš ir skaitāms no brīža, kad darbinieks ir ticis nodarbināts darba līgumā neparedzēta darba veikšanai līdz nākamai šādai nepieciešamībai. Proti, nākamās nepieciešamības gadījumā, ja tā būs agrāk par viena gada termiņu, darba devējs nebūs tiesīgs nosūtīt darbinieku veikt darba līgumā neparedzētu darbu. Šādā gadījumā darba devējam būs jānosūta cits darbinieks darba līgumā neparedzētā darba veikšanai vai arī jāmeklē alternatīvi risinājumi, piemēram, nodarbinot citu personu uz noteiktu laiku vai slēdzot uzņēmuma līgumu u. tml.

II. Panta otrā daļa paredz, ka par darba līgumā neparedzētu darbu veikšanu darba devējam ir pienākums izmaksāt atbilstošu darba samaksu, kuras apmērs nedrīkst būt mazāks par darbinieka iepriekšējo vidējo izpeļņu.

Pants ietver nenoteiktu tiesību jēdzienu *“atbilstoša darba samaksa”*, līdz ar to šis jēdziens ir piepildāms ar saturu atbilstoši katrai konkrētajai situācijai. Likumdevējs, lai aizsargātu darbiniekus, ir noteicis šādas interpretācijas zemāko robežu. Proti, darba samaksa nevar būt mazāka par darbinieka iepriekšējo vidējo izpeļņu. Vidējā izpeļņa ir aprēķināma DL 75. panta noteiktajā kārtībā. Tomēr šis pants nav interpretējams tādējādi, ka darba devējs darba samaksu vienmēr varēs noteikt vidējās izpeļņas apmērā.

Līdz ar to darba devējam, izvērtējot, kāda būtu atbilstoša darba samaksa, ir jāvērtē, kāda samaksa par attiecīgo darbu darbiniekam tiktu maksāta parastā gadījumā, nevis pastāvot ārkārtas apstākļiem. Ja šī samaksa būtu augstāka, tad arī darba devējam ir pienākums izmaksāt lielāku samaksu nekā darbinieka vidējā izpeļņa, jo tā būs uzskatāma par konkrētajā situācijā atbilstošu darba samaksu.

58. PANTS. ATSTĀDINĀŠANA NO DARBA

(1) *Atstādināšana no darba ir ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu.*

¹⁹⁴ Balodis K. Ievads civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 42. lpp.

(2) Darba devējam ir pienākums atstādināt darbinieku no darba, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija.

(3) Darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, ja šis darbinieks, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

(4) Ja darbinieka atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus.

(5) Aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumus.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu, kas stājās spēkā no 25.10.2006.)

I. Komentējamais pants izsmeljoši definē atstādināšanas termiņu un kārtību, kādā darbinieks tiek informēts par atstādināšanu, gadījumus, kuros darba devējam ir tiesības atstādināt no darba darbinieku, tās iemesliem un tiesiskajām sekām. Nav pieļaujams tulkot šo normu paplašināti un tādējādi papildus piemērot vēl citus atstādināšanas pamatus.

Atstādināšana no darba veicama, darba devējam sagatavojot rakstveida rīkojumu, kurā ir jāfiksē, ka ir konstatējams DL 58. panta otrās daļas apstāklis vai trešajā daļā noteiktā faktiskā situācija (alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklis vai cits gadījums, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm).

Būtiski, lai faktiskā situācija ir notikusi, kad darbinieks veic darbu vai arī atrodas darba vietā. Ja faktiskā situācija ir notikusi ārpus darba vietas vai darba laika, tad atstādināšana nav pieļaujama.

Papildus faktiem, kuri ļauj atstādināt darbinieku no darba, norādāms atstādināšanas termiņš un atstādināšanas tiesiskās sekas, proti, aizliegums atrasties darba vietā un veikt darbu, kā arī apstākļi, ka darbinieks par atstādināšanas periodu nesaņems darba samaksu. Lai arī darba likums nosaka, ka atstādināšanas laikā darbinieks nesaņem darba samaksu, tomēr praksē darba devējs nereti saglabā darba samaksu, bet nosaka aizliegumu atrasties darba vietā un veikt darbu. Minētais nav uzskatāms par likuma pārkāpumu vai DL 6. pantā noteiktā darbinieka stāvokli pasliktinošu apstākli. Darba devējs šādi rīkojas, iespējams, lai izvairītos no iespējamās atstādināšanas apstrīdēšanas tiesā.

II. Lai piemērotu DL 58. panta otro daļu, nepieciešami pierādījumi, kas apliecina, ka atstādināšana bijusi pamatota, proti, par DL 58. panta otro daļu – dokuments, kurā pilnvarota valsts institūcija pieprasa atstādināt personu no darba.

Šeit ir būtiski noteikt darba devēja rīkojuma robežas. Darba devēja rīkojumu robežas. Darba likuma 58. panta pirmā daļa definē atstādināšanu no darba kā ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteiktu pagaidu aizliegumu darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu. Vārds "pagaidu" nozīmē, ka šādai atstādināšanai ir noteikts ierobežojums laikā un ka darba devēja rīkojumi nedrīkst būt atkārtoti. Iepriekšminēto apliecina Darba likuma 58. panta piektā daļa, kas paredz aizliegumu atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem. Vienīgais izņēmums 3 mēnešu termiņa ierobežojumam ir Darba likuma 58. panta otrajā daļā noteiktas situācijas, proti, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija. Valsts darba inspekcijas atzinums nav pietiekams pamats šādu rīkojumu un situācijas atzīšanai par tiesiskiem.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts atzina, ka juridiski kļūdaini ir apelācijas instances tiesas viedoklis, ka no darba devēja neatkarīgu iemeslu dēļ trīs mēnešu termiņu nav iespējams ievērot. Darba likuma ievērošana ir darba devēja pienākums, un likuma normas kalpo par darba devēja rīkojumu robežām.

Atstādināšanai jābūt tiesiskam un faktiskam pamatam. Pretējā gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus.

Darbiniekam ir tiesības saņemt zaudējumu kompensāciju vai atlīdzību par morālo kaitējumu, ja zaudējumi vai kaitējums nodarīts izziņas iestādes, prokuratūras vai tiesas nelikumīgas vai nepamatotas rīcības rezultātā. Kārtība, kādā persona var saņemt zaudējumu kompensāciju, noteikta likuma "Par izziņas iestādes, prokuratūras vai tiesas nelikumīgas vai nepamatotas rīcības rezultātā nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu" un MK 2004. gada 27. aprīļa noteikumu Nr. 433 "Iesniegumu iesniegšanas un izskatīšanas, darba garantiju un sociālo garantiju atjaunošanas un zaudējumu atlīdzības izmaksas kārtība" noteiktajā kārtībā. Likums noteic, ka "*personai ir tiesības celt prasību par tāda morālā kaitējuma atlīdzināšanu, kas radies izziņas iestādes, prokuratūras vai tiesas nelikumīgas vai nepamatotas rīcības rezultātā. Tā izskatāma tiesā civilprasības kārtībā*".¹⁹⁵

III. Lai piemērotu DL 58. panta trešo daļu, darba devējam ir jākonstatē fakti, kas apliecina, ka:

- darbinieks, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.

Minēto ir iespējams konstatēt: nosūtot darbinieku uz speciālu ekspertīzi medicīnas iestādē vai arī sastādot aktu par darbinieka atrašanos darbā reibuma stāvoklī¹⁹⁶ (sk. arī DL 101. panta komentāru);

- darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Nepieciešams konstatēt apstākļus un iegūt pierādījumus, kas apliecina darbinieka vēlmi "kaitēt darba devēja pamatotām interesēm". Darba devējam ir pienākums darīt šos apstākļus zināmus arī darbiniekam. **Piemēram**, darba devējs konstatē, ka darbinieks pa e-pastu nosūta konkurējošā uzņēmuma darbiniekam konfidenciālu informāciju. Šajā gadījumā darba devējam ir nepieciešams iegūt pierādījumus (piemēram, e-pastu) par konfidenciālas informācijas nosūtīšanas faktu.

IV. Ja darbinieka atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus. Lai darba devējs izmaksātu vidējo izpeļņu vai zaudējumus darbiniekam, būs jāsniedz prasības pieteikums tiesā, lūdzot atzīt atstādināšanu par prettiesisku un izmaksāt vidējo izpeļņu vai zaudējumus.

Ja tiesa atzīs, ka atstādināšana no darba ir bijusi pamatota, tad tiesa prasību noraidīs, neizmaksājot vidējo izpeļņu vai zaudējumus. Tiesības uz vidējo izpeļņu vai zaudējumiem ir tikai gadījumā, ja tiesa atzīst atstādināšanu par prettiesisku.

¹⁹⁵ LR likuma "Par izziņas iestādes, prokuratūras vai tiesas nelikumīgas vai nepamatotas rīcības rezultātā nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu" (Latvijas Vēstnesis, Nr. 176/178 (1237/1239), 16.06.1998.) 5. panta trešā daļa redakcijā, kas ir spēkā no 14.07.2010.

¹⁹⁶ Staune G. Piedzērušos var atlaist nekavējoties. Komersanta Vēstnesis, 14.07.2010, 1. lpp. http://www.kvestnesis.lv/body_print.php?id=153324

V. Darbinieka atstādināšana var ilgt trīs mēnešus, tomēr tas nenozīmē, ka katrā gadījumā, kad darba devējs konstatēs atstādināšanas iemeslu, viņš būs tiesīgs piemērot maksimālo 3 mēnešu atstādināšanas termiņu. Atstādināšanas termiņam ir jābūt saprātīgam un samērīgam.

Piemēram, ja darba devējs darbinieku atstādinājis, pamatojoties uz darbinieka atrašanos darba vietā alkohola reibumā, tad visticamāk atstādināšanas ilgumam vajadzētu būt vienai dienai vai, izņēmuma gadījumā, dažām dienām, ja tas pamatojams ar darbinieka personību un ieradumiem. Ja šādai atstādināšanai tiks noteikti trīs mēneši, tad visticamāk tiesa atzīs šādu termiņu par nesamērīgu.

Pamatojoties uz to, ka atstādināšana izdarāma ar rīkojumu, kurā jābūt izklāstītiem atstādināšanas apstākļiem, termiņam un sekām, darbinieks var tikt atstādināts no darba ar datumu, kad tas ticis iepazīstināts ar attiecīgu rīkojumu. Tādējādi secināms, ka termiņš sāk tecēt no datuma, kad darba devējs iepazīstinājis darbinieku ar rīkojumu par atstādināšanu, bet ne ilgāk par trīs mēnešiem.

Likumā noteiktais trīs mēnešu termiņš nav pagarināms, to pagarinot, atstādināšana var tikt atzīta par prettiesisku. Tādējādi nav pieļaujams, ka darba devējs pagarina atstādināšanas termiņu ilgāk par trim mēnešiem, izņemot gadījumus, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija.

Minēto apliecina tiesu prakses atziņas: *"par atstādināšanas no darba laiku darbinieks nesaņem darba algu, līdz ar to pēc būtības tiek atstāts bez iztikas līdzekļiem. Tāpēc likumā noteikts šādas atstādināšanas laika ierobežojums, jo pretējā gadījumā darba devējam būtu tiesības atstādināt darbinieku no darba uz nenoteiktu laiku, kas ievērojami pasliktinātu darbinieka stāvokli. Senāts atzīst, ka ik pēc trīs mēnešiem izdoti rīkojumi par darbinieka atstādināšanu no darba, kā rezultātā darbinieks pēc būtības ir atstādināts no darba uz daudzkārt ilgāku laika posmu, nekā to pieļauj likums, nav atzīstama par tiesisku rīcību."* (Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–891.)

TREŠĀ SADAĻA DARBA SAMAKSA

17. NODAĻA

DARBA SAMAKSAS VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

59. PANTS. DARBA SAMAKSAS JĒDZIENS

Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

1. Tiesības saņemt darba samaksu izriet no Latvijas Republikas Satversmes, kuras 107. pants noteic, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu. Jēdziens “*darba samaksa*” ir definēts DL 59. pantā. Bieži vien, ikdienā runājot par atlīdzību, kuru darbinieks saņem no darba devēja, tiek lietoti jēdzieni “*alga*”, kā arī “*samaksa*”, šos jēdzienus kļūdaini uzskatot par sinonīmiem. Jēdziens “*darba samaksa*” ir plašāks jēdziens par “*darba algu*”, jo ietver:

- 1) darba algu;
- 2) darba līgumā noteiktās piemaksas;
- 3) prēmijas;
- 4) jebkādu cita veida atlīdzību par darbu.

1) Darba alga

Darba alga ir izmaksājama regulāri (Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 29. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC–375, 8.4.3. punkts, Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Jurista Vārds, 15.05.2007., Nr. 20(473), (17. punkts)).

Darba samaksas ikmēneša veikšana ir darba devēja pamatpienākums pret darbinieku, kurš kvalitatīvi izpilda darbu.

Tiek norādīts, ka darba alga ir darba samaksu veidojošs pamatelements, tā ir darbiniekam nolīgta un regulāri – katru mēnesi – izmaksājamā naudas atlīdzība par darbu¹⁹⁷, kuru maksā par nostrādāto vai nostrādājamo laiku stundās, dienās, nedēļās vai mēnešos (laika alga), vai par paveiktā vai paveicamā darba daudzumu (akorda alga)¹⁹⁸. Pastāv uzskats, ka piemērojama kauzālā un rezultāta metode darba samaksas aprēķināšanā, kā arī cilvēka darba novērtēšanas kritēriji: 1) darba vērtība un 2) darba efektivitāte.

¹⁹⁷ Driča I., Lazdāns A., Polis F. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Jurista Vārds, 15.05.2007., Nr. 19(472).

¹⁹⁸ Rudevska B., Kalniņa I. Atlīdzība par darba piespiedu kavējumu darba samaksas jēdziena kontekstā. Jurista Vārds, Nr. 48 (591), 01.12.2009.

2) Darba līgumā noteiktās piemaksas

Arī darba līgumā noteiktās piemaksas ir regulāri izmaksājama darba samaksas sastāvdaļa. (Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 29. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC–375, 8.4.3. punkts; Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Jurista Vārds, 15.05.2007., Nr. 20(473), (17. punkts)) To veidi ir noteikti DL 18. nodaļā. Darba līgumā var tikt noteiktas šādas piemaksas: 1) par papildu darbu, 2) par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, 3) par nakts darbu, 4) par virsstundu darbu, 5) par darbu svētku dienās.

3) Prēmijas

Prēmija darbiniekam var tikt izmaksāta, **piemēram**, par dalību veiksmīga darījuma noslēgšanā, darbiniekam pabeidzot kādu nozīmīgu projektu, darbiniekam piesaistot mēnesī attiecīgu klientu skaitu, kā arī par jebkādu citu darbu, kas pēc darba devēja ieskata ir novērtējams ar papildu samaksu pie darba algas.

4) Jebkāda cita veida atlīdzība par darbu – bonusi, nevis atlīdzība. Ir garantijas, un ir atlīdzība. Atlīdzība ir tikai naudā. Pretējā gadījumā darba līgums būtu graudniecības līgums.

Ar jebkādu cita veida atlīdzību par darbu saprot, **piemēram**, uzņēmuma iekārtu lietošanu ar atlaidēm, mācību apmaksu, sporta nodarbību apmaksu, pusdienu talonus, dienesta dzīvokļa piešķiršanu, apmaksātas telefona sarunas vai pašu tālruni, dienesta automašīnu, dāvanu Ziemassvētkos, veselības apdrošināšanas polisi u. c.¹⁹⁹

2. Jānorāda, ka no uzskaitītajām darba samaksas sastāvdaļām vienīgi darba alga un piemaksas ir tādas, kas obligāti ir izmaksājamas regulāri.^{200, 201} Līdz ar to prēmijas un cita veida atlīdzība par darbu nav obligāti izmaksājama regulāri, taču, neraugoties uz minēto, šie maksājumi ietilpst darba samaksas jēdzienā (sk. arī Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Jurista Vārds, Nr. 20(473), 15.05.2007., (18. punkts)).

3. Prēmijas

Prēmija darbiniekam var tikt izmaksāta, **piemēram**, par dalību veiksmīga darījuma noslēgšanā, darbiniekam pabeidzot kādu nozīmīgu projektu, darbiniekam piesaistot mēnesī attiecīgu klientu skaitu, kā arī par jebkādu citu darbu, kas darba devēja ieskatā ir novērtējams ar papildu samaksu pie darba algas. Praksē visbiežāk ir vērojamas kvalitātes, kvantitātes, precizitātes prēmijas, kā arī prēmijas īpašiem gadījumiem (Ziemassvētku u. tml.).

Darba samaksas jēdzienā saskaņā ar Eiropas Savienības tiesas judikatūru ietilpst faktiski jebkura atlīdzība par darbu vai saistībā ar darbu, izņemot vienīgi valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas. Eiropas Savienības tiesa ir konkrēti norādījusi, ka kompensācija par prettiesisku atļaušanu ir uzskatāma par darba samaksu vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē (Eiropas Savienības tiesas spriedums lietā C–167/97, *Regina V. Secretary of State for Employment, ex parte Nikole Seymour-Smith and Laura Perez*, ECR 1998, pp.1–5199, 28. paragrāfs; sk. arī Dupate K. Vidējās izpeļņas aprēķināšana un vienlīdzīga darba samaksa. Jurista Vārds, Nr. 40, 06.10.2009., 5.–6. lpp.).

¹⁹⁹ Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Jurista Vārds, Nr. 20(473), 15.05.2007., (16. punkts).

²⁰⁰ Turpat.

²⁰¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 29. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC–375 8.4.3. punkts.

Līdz ar to arī LR AT Senāts ir konstatējis, ka atlīdzību DL ir noteicis arī īpaši paredzētos gadījumos, kad darbinieks nav strādājis, tāpēc DL 126. pantā noteiktā atlīdzība par darba piespiedu kavējuma laiku vai mazāk apmaksāta darba veikšanu ietilpst DL 59. panta normas sastāvā, ka darba samaksa ir arī jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu.²⁰²

Būtiski, ka ar 2008. gada 29. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC–375 Senāts ir mainījis tiesu praksi attiecībā uz jēdziena “*darba samaksa*” interpretāciju. Proti, līdz šā Senāta spriedumam pastāvēja uzskats, ka atlīdzība par darba piespiedu kavējumu neietilpst darba samaksas jēdzienā DL 59. panta izpratnē.²⁰³

Mainot judikatūru, Senāts ir atzinis, ka agrāk izteiktais Senāta viedoklis nevar tikt atzīts par pareizu, jo jēdziens “*atlīdzība par darbu*” ir tulkots sašaurināti. Proti, izmaksu regularitāte attiecas tikai uz darba algu un piemaksām, taču neattiecas uz prēmijām un cita veida atlīdzību. (Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 29. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC–375 8.4.3. punkts). Šādam viedoklim pievienojas arī tiesību zinātnieki.²⁰⁴

4. Būtiski, ka tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais darba līgums, bet gan darba līgumā noteiktā darba izpilde. Proti, primārais darba līgumā ir padarītais darbs, no kā izriet darba devēja pienākums samaksāt par padarīto darbu.²⁰⁵

60. PANTS. VIENLĪDZĪGA DARBA SAMAKSA

(1) Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

(2) Ja darba devējs pārkāpis šā panta pirmās daļas noteikumus, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

(3) Darbinieks var celt šā panta otrajā daļā paredzēto prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par šā panta pirmās daļas noteikumu pārkāpumu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

1. Saskaņā ar vienlīdzīgu tiesību principu (sk. DL 7. panta komentāru) ikvienam ir tiesības uz taisnīgu darba samaksu. Jebkāda diskriminācija saistībā ar izmaksājamo darba samaksu ir aizliegta. Lai arī komentējamajā pantā noteikts, ka darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm, tomēr, pamatojoties uz DL 7. panta otro daļu un DL 29. panta deviņo daļu (sk. arī DL 29. panta komentāru), diskriminācijas aizliegums, nosakot darba samaksu, attiecas arī uz diskrimināciju, pamatojoties uz vecumu, nacionālo vai sociālo izcelsmi u. c.

²⁰² LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 29. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC–375, 8.4.5. punkts, LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–899.

²⁰³ LR Augstākās tiesas plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”, 2004, 21.–22. lpp. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/> (skatīts 02.08.2010.)

²⁰⁴ Rudevska B., Kalniņa M. Atlīdzība par darba piespiedu kavējumu darba samaksas jēdziena kontekstā. Jurista Vārds, Nr. 48 (591), 01.12.2009.

²⁰⁵ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 14. februāra spriedums lietā Nr. SKC–54.

Eiropas Savienības līmenī vienādas darba samaksas princips ir ietverts Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. pantā (bijušais Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 141. pants), kas noteic, ka visas dalībvalstis nodrošina, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienlīdzīgu darba samaksu, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos. Savukārt starptautiskā līmenī Starptautiskā Darba organizācija ir pieņēmusi konvenciju Nr. 100 par vienlīdzīgu samaksu sievietēm un vīriešiem par vienādas nozīmes darbu, un šī konvencija ir saistoša tām valstīm, kas to ir ratificējušas, tostarp arī Latvijai.

Saskaņā ar Eiropas Savienības tiesas judikatūru par vienlīdzīgu darba samaksu uzskatāmi tādi darba samaksu veidojoši elementi kā iemaksas privātajos pensiju fondos, ko darba devējs veic par saviem darbiniekiem, atlaišanas pabalsts, kompensācija par prettiesisku atlaišanu, darba devēja maksātais slimības pabalsts, kompensācija par darba devēja nozīmēto kursu apmeklējumu, prēmijas, kā arī citi darba samaksas elementi. Būtībā Eiropas Savienības tiesas judikatūra norāda, ka darba samaksas elementi vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē ietver jebkuru atlīdzību, izņemot darba devēja veiktās iemaksas valsts obligātajai sociālajai apdrošināšanai.²⁰⁶

Starptautiskās Darba organizācijas konvencija Nr. 100 "Par vienlīdzīgu atalgojumu" paredz, ka darba samaksa ietver darba algu, kā arī jebkuru cita veida izmaksu (naudā vai natūrā), ko tieši vai netieši veic darba devējs darbiniekam saistībā ar darbu. Tāpēc darba devējam jāņem vērā, ka, nosakot darba samaksu, vienlīdzīgs tiesību princips jāievēro ne tikai uz skaidrā naudā izmaksāto darba samaksu, bet arī uz jebkādā veidā izmaksāto atlīdzību saistībā ar darbu.²⁰⁷ **Piemēram**, darba devējs apmaksā darbiniekiem veselības apdrošināšanas polisi. Ja darba devējs darbiniekiem iegādājas atšķirīgas vērtības polises, tad darba devējam jānodrošina, ka atšķirīga attieksme pamatota uz objektīviem apstākļiem (piemēram, dažādu kategoriju darbinieki), nevis pamatota ar darbinieku dzimumu u. tml.

Vienlīdzīgas darba samaksas princips noteic, ka darbiniekam ir tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu par tādu pašu vai vienlīdzīgas vērtības darbu neatkarīgi no dzimuma. Tas aizliedz jebkādu tiešu vai netiešu diskrimināciju attiecībā uz visiem darba samaksas noteikumiem. Runājot par diskrimināciju, jāuzsver, ka tā var izpausties ne tikai gadījumos, kad pretējā dzimuma kolēģis, kurš strādā tādu pašu vai vienādas vērtības darbu, saņem par to lielāku darba samaksu, bet arī gadījumos, kad ārējais vai iekšējais normatīvais akts nosaka tādu darba samaksas kārtību, kas ir mazāk labvēlīga vienam no dzimumiem.²⁰⁸

Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu. Minētā sakarā būtiski noskaidrot termina "*tāds pats darbs*" nozīmi. Labklājības ministrija ir noteikusi, ka, gadījumā, ja vīrietis un sieviete veic pēc sava satura vienādu darbu, arī tad, ja atšķiras darba nosaukums, darba devējam ir pienākums noteikt vienādu darba samaksu. Atšķirības darba samaksā var tikt pamatotas ar objektīviem faktoriem, kas nav saistīti ar dzimumu (aut. piez. – vai citu diskriminācijas kritēriju), piemēram, kvalifikāciju vai pieredzi.²⁰⁹

²⁰⁶ Dupate K. Vidējās izpeļņas aprēķināšana un vienlīdzīga darba samaksa. Jurista Vārds, Nr. 40 (583), 06.10.2009.

²⁰⁷ http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/ddr_03.pdf (skatīts 29.09.2010.), 2. lpp.

²⁰⁸ Turpat.

²⁰⁹ Turpat.

Būtisks jautājums ir, ko sevī ietver jēdziens "*vienādas vērtības darbs*". Labklājības ministrija ir norādījusi, ka par vienādas vērtības darbu varētu būt uzskatāms darbs, kas, lai gan pēc sava satura atšķiras no darba, ko veic otra dzimuma pārstāvis, tomēr pēc savas būtības ir vienādas vērtības. Par šādu darbu darba devējam jānosaka vienāda atlīdzība, **piemēram**, ja uzņēmumā grāmatvedei, kas ir atbildīga par uzņēmuma grāmatvedības kārtošānu, ir noteikta 150 latu liela alga, bet juristam, kas atbildīgs par uzņēmuma juridisko apkalpošanu, ir noteikta 500 latu alga. Lai noteiktu, vai darbs, ko veic vīrietis vai sieviete, ir vienādas vērtības, ir jāveic darbu salīdzināšana, t. i., jānovērtē darba pienākuma raksturs un prasības, kas izvirzītas attiecīgajam darbiniekam, piemēram, nepieciešamās prasmes, atbildības pakāpe utt.²¹⁰

II. Darbinieks ir tiesīgs prasīt darba devējam izmaksāt tādu darba samaksu, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu, ja tas konstatē, ka darba devējs ir pārkāpis vienlīdzīgas samaksas principu.

Rodas jautājums, kā lai konstatē, ka ticis pārkāpts vienlīdzīgas darba samaksas princips. Pirmkārt, ir nepieciešams konstatēt, ka darbinieki veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu. Pirms salīdzināt darba samaksu ar pretējā dzimuma kolēģi, kas strādā tajā pašā uzņēmumā vai iestādē, ir jāpārlicinās, ka viņš patiešām veic līdzīgu vai vienādas vērtības darbu, ņemot vērā tādus kritērijus kā darba raksturu, izglītību un iemaņas, kas nepieciešamas darba veikšanai, darba apstākļus²¹¹ un profesionālo kvalifikāciju²¹². EST ir atzinusi, ka gadījumā, ja salīdzināmo darbinieku darba samaksas saskaņā ar darba koplīgumu kvalificējamās vienā darba samaksas grupā, tad tas nebūt automātiski nenozīmē, ka darbinieki veic vienādu darbu.²¹³

Darba samaksas sistēma nedrīkst būt balstīta uz kritērijiem, kas labvēlīgāki vienam dzimumam. EST ir atzinusi, ka tādi darba samaksas kritēriji kā darbinieka izmantotais fiziskais spēks²¹⁴, darba stāžs²¹⁵, mobilitāte un profesionālā sagatavotība²¹⁶ var būt diskriminējoši pret sievietēm. Šos kritērijus darba samaksas noteikšanā drīkst piemērot tikai gadījumā, ja tiem ir būtiska nozīme darba veikšanā un ja tie tiek piemēroti, ievērojot samērīguma principu.^{217,218}

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments ir noteicis, ka vienlīdzīgas darba samaksas princips vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu nav ierobežots tikai ar tiem gadījumiem, kad vīrieši un sievietes vienlaikus veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu pie tā paša darba devēja. Senāts, atsaucies uz Eiropas līguma 157. (iepriekš 119. [141.]) pantā ietverto principu, ka vīriešiem un sievietēm vajadzētu

²¹⁰ http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/ddr_03.pdf (skatīts 06.08.2010.)

²¹¹ EKT lieta C-400/93, Royal Copenhagen 11995 ECR-1295.

²¹² EKT lieta C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v. Wiener Gebietskrankenkasse, European Court Reports, 1999.

²¹³ Lieta C-381/99, Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG. European Court reports, 2001.

²¹⁴ EKT lieta 237/85, Gisela Rummler v. Dato-Druck GmbH. European Court reports, 1986.

²¹⁵ EKT lieta C-184/89, Helga Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg. European Court reports, 1991.

²¹⁶ Lieta 109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss. European Court reports, 1989.

²¹⁷ Turpat.

²¹⁸ http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/ddr_03.pdf (skatīts 29.09.2010.), 2. lpp.

saņemt vienādu atalgojumu par tādu pašu darbu, neaprobežojas ar situācijām, kurās vīrieši un sievietes vienlaikus veic tādu pašu darbu pie tā paša darba devēja. Vienāda atalgojuma princips, kas ietverts Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 119. [141.] pantā, ir attiecināms uz gadījumu, kad ir konstatēts, ka, novērtējot sievietes darbu, viņa ir saņēmusi zemāku atalgojumu nekā vīrietis, kurš pie darba devēja ir veicis tādu pašu darbu pirms sievietes nodarbinātības perioda²¹⁹.

III. Saskaņā ar grozījumiem DL 60. panta trešajā daļā, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, no viena mēneša uz trīs mēnešiem ir pagarināts termiņš, kurā pretendents var celt prasību tiesā par atlīdzības, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu, piedziņu. DL 60. panta trešajā daļā noteikts, ka pretendents ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad darbinieks uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpumu. Sniedzot prasību tiesā, darbiniekam jānorāda, kad viņš uzzināja par vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpumu. **Piemēram**, darbinieks sarunā ieguva informāciju par citu kolēģu algām.

Saskaņā ar DL 29. panta trešo daļu tā sauktais "apgrieztās pierādīšanas pienākums" ir attiecināms arī uz gadījumu, kad diskriminācijas rezultātā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu darbinieks saņemis mazāku darba samaksu. Šābu gadījumā par "apgrieztās pierādīšanas pienākuma" attiecināšanu uz vienlīdzīgas darba samaksas pienākuma pārkāpumu DL 60. panta un 29. panta trešās daļas iztulkojumam par pamatu ņemama Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (sk. DL 29. panta 3. daļas komentāru).

61. PANTS. MINIMĀLĀ DARBA ALGA

(1) Minimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu.

(2) Minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros, kā arī minimālo stundas tarifa likmi, nosaka Ministru kabinets.

(3) Minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. likumu, kas stājās spēkā no 01.01.2003.)

1. Pienākumu valstī noteikt minimālo darba samaksu (aut. piez. – precīzāk būtu lietot terminu "darba alga", jo darba samaksa ir plašāks jēdziens, kurš ietver arī prēmijas, piemaksas un jebkāda veida atlīdzību par darbu) paredz Latvijas starptautiskās saistības. Tā, piemēram, Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 23. panta trešā daļa noteic, ka katram strādājošajam ir tiesības uz taisnīgu un apmierinošu darba algu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi viņam un viņa ģimenei. Savukārt Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 7. pants garantē personas tiesības uz atlīdzību, kas ikvienam strādājošajam pašam un viņa ģimenei nodrošina vismaz apmierinošu eksistenci. Minimālās darba samaksas noteikšanas mērķis ir nodrošināt minimālo ienākumu apjomu, ar ko persona varētu segt dzīvesvietas, pārtikas, uztura, apģērba un citus izdevumus. Starptautiskās darba organizācijas 1970. gada 22. jūnija konvencijas Nr. 131 "Par minimālās algas noteikšanu" 2. panta pirmā daļa prasa, lai konvencijas dalībvalstis ar normatīvu

²¹⁹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 14. februāra spriedums lietā Nr. SKC–67.

aktu noteiktu minimālo darba samaksu, kuru nedrīkstētu samazināt (sk. Satversmes tiesas 2007. gada 14. jūnija spriedumu lietā Nr. 2006–31–01, 10. punkts). Arī no Satversmes 107. panta izriet, ka valstī ir jābūt normatīvi noteiktai minimālajai darba samaksai (aut. piez. – precīzāk būtu lietot terminu “*darba alga*”, jo darba samaksa ir plašāks jēdziens, kurš ietver arī prēmijas, piemaksas, un jebkāda veida atlīdzību par darbu) un darba devēji nevar maksāt darbiniekiem mazāku darba samaksu par likumdevēja noteikto (sk. Satversmes tiesas 2005. gada 21. novembra sprieduma lietā Nr. 2005–03–0306 6. punktu).

2. Minimālā darba alga ir valsts noteikts minimums, proti, pati zemākā mēneša atlīdzība, kuru darbinieks saņem par paveikto darbu.²²⁰ Tiesības saņemt darba algu vismaz tādā apmērā, kas nav mazāks par valsts noteikto minimumu, izriet no Latvijas Republikas Satversmes 107. panta. Valsts noteiktais minimums ir noteikts 2008. gada 23. septembra Ministru kabineta noteikumos Nr. 791 “Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi”. Proti, minimālā mēneša darba alga normālā darba laikā (sk. DL 131. panta komentāru) ietvaros ir 180 latu, savukārt minimālā stundas tarifa likme ir 1,083 lati. Pusaudžiem minimālā stundas tarifa likme ir 1,239 lati, savukārt darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam un kuriem normālais darba laiks ir septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā, minimālā stundas tarifa likme ir 1,239 lati. Mēneša darba algu nosaka darbiniekiem, kuriem ir noteikta laika alga, savukārt stundas tarifa likmi piemēro darbiniekiem, kam ir noteikta akorda alga.

2003. gada 27. maijā Ministru kabinets pieņēma koncepciju “Par minimālo darba algu”, kurā no 2004. līdz 2010. gadam ir paredzēts minimālo mēneša darba algu paaugstināt līdz 50% no strādājošo mēneša vidējās bruto darba samaksas par iepriekšējo gadu. (Komentāru sagatavošanas brīdī, t. i., 2010. gada septembrī, Finanšu ministrija strādā pie jaunas koncepcijas izstrādes.) Koncepcijā minētā minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtība ir noteikta 2003. gada 22. jūlija Ministru kabineta noteikumos Nr. 413 “Kārtība, kādā nosakāma un pārskatāma minimālā mēneša darba alga”.

Noteikumu 3.7. punkts paredz, ka minimālās darba algas apmēram 2010. gadā ir jāsasniedz līdz 50% no Finanšu ministrijas prognozētās strādājošo mēneša vidējās bruto darba samaksas par iepriekšējo gadu. Taču, balstoties uz Labklājības ministrijas informatīvo ziņojumu “Par minimālās mēneša darba algas regulējumu un apmēru 2011. gadā”²²¹, Ministru kabinets 2010. gada 8. jūnija sēdē ir nolēmis, ka minimālā mēneša darba alga 2011. gadā netiek pārskatīta un tā tiek atstāta esošā 180 latu apmērā, turklāt Labklājības ministrijai sadarbībā ar Finanšu ministriju, Ekonomikas ministriju un sociālajiem partneriem ir jāizstrādā un labklājības ministram līdz 2010. gada 1. decembrim jāiesniedz noteiktā kārtībā izskatīšanai Ministru kabinetā koncepcijas projekts par minimālās mēneša darba algas noteikšanu turpmākajiem gadiem.²²²

Valsts nosaka minimālo darba samaksu normatīvajos aktos vai koplīgumā, lai nepieļautu ekspluatāciju un nabadzību. Austrumeiropā un Centrālajā Eiropā minimālā alga tika noteikta ar likumu, sākot ar 90. gadu sākumu.²²³ Minimālās pieļaujamās darba samaksas par pilnu darba laiku noteikšanas brīvība un algu kontrole no darba devēju un arodbiedrību kompetences tika pacelta

²²⁰ <http://www.lm.gov.lv/text/78>

²²¹ http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/minimala_darba_alga/iz_min_alga_2011.pdf

²²² <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/mksedes/saraksts/protokols/?protokols=2010-06-08#30,30S>

²²³ Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to Destitution. Edited by Guy Standing and Daniel Vaughan-Whitehead. Budapest, London, New York: Central European University Press, 1995, p.1. ISBN 1-85866-043-2.

uz valsts kompetenci,²²⁴ lai vienādotu un pat celtu minimālās darba samaksas līmeni valstī. Lieki piebilst, ka minimālajai algai jāatbilst iztikas minimumam. Ir izstrādāti argumenti par un pret minimālās algas definēšanu likumā.

Par minimālās darba algas iekļaušanu likumā, pirmkārt, lai novērstu un mazinātu nabadzību un integrētu mazapmaksāto darbaspēku darba tirgū. Vienīgā izeja no nabadzības ir darbs.²²⁵ Otrkārt, cienīgas dzīves minimālais standarts.²²⁶ Latvijā no 2009. gada minimālā alga ir 180 latu, bet iztikas minimums ir aptuveni 174 lati.²²⁷ Treškārt, minimālā darba samaksa nepieciešama, lai cīnītos pret spiedienu uz darbiniekiem strādāt ilgāku laiku, lai nopelnītu pietiekošu daudzumu līdzekļu.

3. Nosakot ar darba līgumu normālo darba laiku un laika algas sistēmu ar stundas tarifa likmi, darba alga ir aprēķināma atbilstoši DL 62. panta otrajai daļai.²²⁸ Proti, darbiniekiem, kuriem nolīgta akorda alga normāla darba laika ietvaros un kuri nostrādājuši visas mēnesī noteiktās darba stundas, bet kuriem aprēķinātā darba alga ir mazāka par minimālo algu, aprēķināto algu palielina par starpību starp aprēķināto algu un minimālo algu.²²⁹ **Piemēram**, frizētavā darbinieki strādā normālo darba laiku, taču ir noteikta akorda algas sistēma, kuras ietvaros ir paredzēts, ka darbinieks saņem 2 latus par katru apkalpoto klientu. Neskatoties uz to, ka algas izmaksas dienā darbinieks ir apkalpojis 40 klientus un tādējādi nopelnījis 80 latus, darbiniekam izmaksājamās algas apmērs ir jāpalielina par 100 latiem. Proti, darbinieks saņem algu 180 latu apmērā, neskatoties uz to, ka viņam saskaņā ar līgumu pienāktos alga tikai 80 latu apmērā.²³⁰

4. Būtiski, ka saskaņā ar Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41. panta trešo daļu par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, ja persona nodarbināta normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu var uzlikt naudas sodu darba devējam – fiziskai personai vai amatpersonai no trīssimt līdz četrsimt latiem, juridiskai personai – no sešsimt līdz piectūkstoš latiem.

62. PANTS. DARBA SAMAKSAS ORGANIZĀCIJA

(1) Laika algas sistēmu vai akorda algas sistēmu, kā arī piemaksu un prēmiju sistēmu uzņēmumā darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba kopīgumam.

(2) Laika algu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. Akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.

²²⁴ Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to Destution, p. 86. Jāņem vērā, ka atsevišķās valstīs, piemēram, Zviedrijā, vēl joprojām minimālā alga tiek noteikta, darba devējiem un arodbiedrībām vienojoties kopīgumā.

²²⁵ Starptautiskās Darba organizācijas mājas lapa http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--en/index.htm (skatīts 17.03.2009.)

²²⁶ Tas pats, 9. lpp.

²²⁷ www.delfi.lv – uz 17.03.2009.

²²⁸ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 17. janvāra spriedums lietā Nr. SKC–21.

²²⁹ Ministru kabineta noteikumi Nr. 791 "Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi", 6. punkts.

²³⁰ LR Augstākā tiesa. Jautājumi par DL normu piemērošanu. www.at.gov.lv/files/docs/summaries/.../Jautajumi_Darba_likums.doc (sk. arī DL 62. panta komentāru.)

(3) Ja grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā noteikta akorda alga un saskaņā ar ārsta atzinumu viņai tiek samazinātas darba normas, darba devējam ir pienākums samaksāt darbiniecei par šo periodu iepriekšējo vidējo izpēlņu.

(4) Par jaunas darba samaksas sistēmas ieviešanu uzņēmumā, kā arī par grozījumiem pastāvošajā darba samaksas sistēmā darba devējam ir pienākums rakstveidā informēt darbiniekus vismaz vienu mēnesi iepriekš.

(5) (Izslēgta ar 01.12.2009. likumu.)

(6) Intelaktuālā darba novērtēšanas, kā arī fiziskā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem nosaka Ministru kabinets.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 13.10.2005. un 01.12.2009. likumu, kas stājās spēkā 01.01.2010.)

I. Pastāv divu veidu algas sistēmas – laika algas un akorda algas sistēma. Laika algas sistēmas ietvaros būtiskākais ir faktiski nostrādātais laiks, atbilstoši kuram tiek aprēķināta arī alga. Šī sistēma ir darbiniekiem, kam ir noteikta mēneša, dienas vai stundas algas likme. Savukārt akorda algas sistēmā būtiskākais ir paveiktā darba daudzums, atbilstoši kuram tiek aprēķināta darba alga. Akorda algas sistēma ir darbiniekiem, kam ir jāizpilda darba devēja noteiktās darba normas (darba normas saskaņā ar DL 53. panta trešo daļu ir nosakāmas, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem). **Piemēram**, biroja darbiniekam, kuram ir noteikta mēnešalga 600 latu apmērā, darba alga par mēnesi būs tieši šādā apmērā, neskatoties uz to, cik mēnesī ir dienu, kā arī neatkarīgi no mēnesī paveiktā darba daudzuma. Savukārt frizierim var būt noteiktas darba normas, ka ir jāizpilda, piemēram, nedēļā jāapkalpo vismaz 50 klientu. Nav būtisks laiks, kādā darbinieks šos klientus apkalpo, jo būtiskākais ir izpildīt darba devēja norādīto darba normu, no kuras arī būs atkarīga darbinieka darba alga. Darba devējs ir tiesīgs piemērot dažādām darbinieku kategorijām atšķirīgu darba laika sistēmu.

Darba samaksas organizācija ir darba devēja pienākums, un tai ir jāatbilst normatīvajiem aktiem, kā arī darba koplīgumā (ja tāds ir) noteiktajam. Darbinieka darba algas sistēma tiek atspoguļota darba līgumā, kas attiecīgi nevar būt pretrunā vai nelabvēlīgāka salīdzinājumā ar normatīvajos aktos un darba koplīgumā noteikto. Koplīgums ir pats efektīvākais darba samaksas organizācijas veids. Šobrīd darba tirgus virzās no kolektīvajiem līgumiem uz individuālajiem. Tomēr ar likumu un darba līgumu ir par maz. Vienīgi ar kolektīvo pieeju vai koplīgumiem ir iespējams izveidot viento tarifu sistēmu darbaspēka izmaksām konkrētā nozarē, piemēram, transportā. Šāda sistēma ir nepieciešama darba tirgus stabilitātei un prognozējamībai, nodokļu nomaksai un uzņēmumu konkurētspējai un ilgspeijīgai attīstībai.

II. Būtiski, ka arī laika alga var tikt noteikta kā mēneša vai kā dienas alga. Tas nozīmē, ka, nostrādājot konkrētu darba dienu skaitu mēnesī, darbinieks mēneša vai dienas beigās saņem konstantu summu. **Piemēram**, ja dienas alga noteikta 10 latu apmērā, nostrādājot 19 darba dienas, darbinieks saņem 190 latu. Ja attiecīgajā mēnesī ir 21 darba diena, darbinieks nopelnīs 210 latu.

Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumu Nr. 791 "Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi" 6. punktu darbiniekiem, kuriem nolīgta akorda alga normāla darba laika ietvaros un kuri nostrādājuši visas mēnesī noteiktās darba stundas, bet kuriem aprēķinātā darba alga ir mazāka par minimālo darba algu, aprēķināto darba algu palielina par starpību starp aprēķināto darba algu un minimālo darba algu. Līdz ar to rodas pamatots jautājums, vai akorda algas gadījumā darba devējam neatkarīgi no darbinieka izpildīto darba normu apmēra ir pienākums maksāt minimālo darba algu.

Jāuzsver, ka šis Ministru kabineta noteikumu punkts ir attiecināms tikai uz tiem darbiniekiem, kam akorda alga ir noteikta normālā darba laika ietvaros (sk. DL 131. panta komentāru), turklāt tikai tajos gadījumos, kad darba normas nebūs iespējams izpildīt kaut kādu objektīvu apsvērumu dēļ. Proti, ja tikai viens darbinieks kaut kādu subjektīvu iemeslu dēļ nespēs izpildīt darba devēja noteiktās normas, taču pārējie darbinieki tās izpildīs, tad šis noteikumu punkts nebūs attiecināms uz šāda veida gadījumiem.²³¹ Līdz ar to darba devējam ir pienākums noteikt reāli izpildāmas darba normas, lai darbiniekam būtu iespēja nopelnīt darba algu vismaz minimālās algas apmērā (sk. arī DL 53. panta komentāru).

Jāuzsver, ka darba devējam, piemērojot akorda algas sistēmu, jebkurā gadījumā saskaņā ar DL 137. panta pirmo daļu ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas (sk. DL 137. panta komentāru).

III. Pants paredz īpašu regulējumu attiecībā uz grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, ja tām ir noteikta akorda algas sistēma. Proti, ja sievietei šajā periodā saskaņā ar ārsta atzinumu tiek samazinātas darba normas (sk. arī DL 99. panta komentāru), darba devējam ir pienākums samaksāt darbiniecei par šo periodu iepriekšējo vidējo izpelnju (par vidējās izpelnas aprēķināšanu sk. DL 75. panta komentāru).

IV. Pants paredz darba devēja pienākumu informēt darbiniekus, ja darba devējs plāno ieviest jaunu darba sistēmu uzņēmumā vai to grozīt. Pants neparedz, ka darbiniekiem būtu tiesības iebilst pret darba devēja noteiktas jaunas darba samaksas sistēmas ieviešanu.

V. Intelektuālā darba un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodika no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem ir noteikta Ministru kabineta 2003. gada 23. septembra noteikumos Nr. 533 "Noteikumi par intelektuālā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem".

Savukārt fiziskā darba un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodika ir noteikta Ministru kabineta 2003. gada 22. jūlija noteikumos Nr. 403 "Noteikumi par fiziskā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem".

Fiziskais darbs ir jebkura darbība, kuru veic, lietojot fizisku spēku (muskulu darbību), lai radītu materiālās un/vai garīgās vērtības un sniegtu pakalpojumus sabiedrības vajadzību apmierināšanai. Fiziskais darbs ietver arī tā veikšanai nepieciešamo garīgo piepūli. Fiziskā darba saturs raksturojums ir sniegts Profesiju klasifikatora piektās, sestās, septītās, astotās un devītās pamatgrupas aprakstā.

Gan intelektuālo, gan fizisko darbu novērtē institūcijas vadītāja izveidota vērtēšanas komisija saskaņā ar amata aprakstu un vērtēšanas rādītāju sistēmu atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem Nr. 533 vai Nr. 403 atkarībā no veiktā darba piederības intelektuālajam vai fiziskajam darbam.

VI. Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzību regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Likuma mērķis ir panākt, ka valsts un pašvaldību institūcijās amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanā tiek ievēroti līdzvērtīgi nosacījumi. Personas, kādām šis likums ir piemērojams, ir noteiktas likuma 2. pantā.

²³¹ Burkevics A. Vai, nosakot akorda algu, jāņem vērā minimālā stundas likme? 2010. gada 22. jūnijs. ifinances.lv

63. PANTS. DARBA SAMAKSA PERSONĀM, KURAS IR JAUNĀKAS PAR 18 GADIEM

(1) Pusaudzēm, kas tiek nodarbināti šā likuma 132. panta pirmajā un trešajā daļā noteiktā darba laika ietvaros, mēneša darba alga nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros.

(2) Ja pusaudzis papildus vidējās izglītības vai profesionālās izglītības ieguvei arī strādā, viņam par veikto darbu samaksā atbilstoši nostrādātajam laikam. Šajā gadījumā pusaudzim noteiktā stundas tarifa likme nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo stundas tarifa likmi normālā darba laika ietvaros.

(3) Bērniem par darbu samaksā atbilstoši paveiktajam darbam.

Pants nosaka prasības attiecībā uz pusaudžu un bērnu darba aizsardzību. Vispārējie nodarbināšanas ierobežojumi ir ietverti DL 37. pantā (sk. šā panta komentāru).

I. Panta pirmajā daļā ir noteikts vispārējais ierobežojums attiecībā uz darba algas minimālo apmēru, ņemot vērā, ka pusaudzim tiek noteikta piecu darba dienu nedēļa un to nevar nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā. Proti, pusaudzim noteiktā darba alga nevar būt mazāka par minimālo darba algu normālā darba laika ietvaros (sk. DL 61. pantu un tā komentāru).

II. Panta otrajā daļā ir paredzēta iespēja noteikt darba samaksas apmēru pusaudzim atbilstoši nostrādātajam laikam, kas nedrīkst būt mazāks par minimālo stundas tarifa likmi. Šis noteikums ir piemērojams attiecībā uz pusaudžiem, kas strādā papildus vidējās vai profesionālās izglītības ieguvei. Proti, atbilstoši DL 132. panta ceturtajai daļai šīm personām mācībās un darbā pavadītais laiks saskaitāms kopā, tomēr tas nedrīkst pārsniegt iepriekš minēto 35 stundu maksimālo robežu. Līdz ar to darba samaksa tiek noteikta proporcionāli nostrādātajam laikam. Attiecībā uz minimālo stundas tarifa likmi pusaudžiem sk. DL 61. pantu un tā komentāru.

Piemēram, ja pusaudzis mācās profesionālās izglītības iestādē un strādā, tad maksimālais darba laiks tiek noteikts, no 35 maksimāla stundu skaita atskaitot mācībās pavadīto laiku. Piemēram, mācībās tiek pavadītas 10 stundas, tādējādi pusaudzis tiek nodarbināts 25 stundas (35h–10h=25h). Darba samaksa nedrīkst būt zemāka par summu, kas veidojas, gala rezultātu reizinot ar minimālo stundas tarifa likmi. Proti, ja pusaudzis mācībās pavadā 10 stundas nedēļā, tad maksimālais darba laiks ir 25 stundas nedēļā, savukārt minimālā darba samaksa ir: 25x1,239=30,975 latu nedēļā.

III. Panta otrajā un trešajā daļā ir ietverta būtiska atšķirība starp pusaudžu un bērnu darba samaksas noteikšanas principu. Proti, bērniem maksā par paveikto darbu (akorda alga), nevis par faktiski nostrādāto laiku. Par darba samaksas organizāciju sk. DL 62. pantu un tā komentāru. **Piemēram,** bērns tiek nodarbināts, filmējoties reklāmā. Šajā gadījumā darba devējs maksā darbiniekam, piemēram, 1000 latu par visu paveikto darbu, t. i., uzfilmēto reklāmu, nevis par filmēšanas procesā pavadīto laiku.

64. PANTS. IZZIŅA PAR DARBA SAMAKSU, VALSTS SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS OBLIGĀTO IEMAKSU VEIKŠANU UN DARBA ATTIECĪBĀM

Darba devējs pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma piecu darba dienu laikā izsniedz šim darbiniekam izziņu par viņa darba samaksu, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu, darba tiesisko attiecību ilgumu un profesiju.

(04.03.2010. likuma redakcijā, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

Komentējamais pants nosaka darba devēja pienākumu izsniegt darbiniekam izziņu par darba tiesiskajām attiecībām, piemēram, darba samaksas apmēru. Ar 2010. gada 25. marta grozījumiem tika precizēta informācija, kas ir obligāti izsniedzama darbiniekiem, papildinot iepriekšējo redakciju ar informāciju par darba tiesisko attiecību ilgumu un profesiju. Praksē visbiežāk šāda izziņa ir nepieciešama iesniegšanai dažādās iestādēs.

Piemēram, pieprasot aizdevumu, kredītiestāde varētu pieprasīt no darbinieka informāciju par darbinieka darba stāžu, lai pārliecinātos, ka aizņēmējam ir stabila darba vieta un tas var uzņemties ilgtermiņa saistības. Šajā gadījumā darbiniekam ir tiesības pieprasīt šīs ziņas no darba devēja un iesniegt pēc kredītiestādes pieprasījuma.

Pantā ir paredzēti izziņas izsniegšanas noteikumi, proti, darbinieka rakstveida pieprasījums, kā arī izsniegšanas termiņš – piecas darba dienas. Termiņš ir aprēķināms no pieprasījuma iesniegšanas dienas atbilstoši DL 16. panta pirmajai daļai. Par šā termiņa ievērošanas prasībām sīkāk sk. DL 16. pantu un tā komentāru.

Atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 16. decembra spriedumā lietā Nr. SKC–1030–09 sniegtajām atziņām saistībā ar DL 31. panta otrās daļas 2. teikumā paredzēto trīs gadu noilguma termiņu, ja darba devējs nesniedz darbiniekam rakstveida aprēķinu: *“Noilguma tecējuma sākumu nav pamata saistīt ar DL 64. pantā norādītās izziņas izsniegšanu, jo tādējādi tiktu degradēts DL 31. panta pirmajā daļā noteiktais saīsinātais divu gadu noilguma termiņa mērķis prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām. Tādā veidā jebkurš prasījums par darba samaksu, kas pamatots ar apstākli, ka darba devējs nav izsniedzis darbiniekam dokumentu, kurā fiksētas visā darba laikā veiktās izmaksas, būtu tiesai jāizskata, pat ja kopš samaksas pienākuma brīža vai darba attiecību pārtraukšanas brīža pagājuši vairāki gadi, un noilgums tad iekļautos vispārējā civiltiesībās atzītā noilguma desmit gadu termiņā (Civillikuma 1895. pants).”* (Sk. arī DL 71. pantu un tā komentāru.)

18. NODAĻA

PIEMAKSAS

65. PANTS. PIEMAKSA PAR PAPILDU DARBU

(1) Darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu.

(2) Šā panta pirmajā daļā noteiktās piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.

Nereti papildu darbs tiek jaukts ar DL 91. pantā norādīto blakus darbu (sk. piemēram, Lazdāns A. Promesoša darbinieka aizstāšana. Jurista Vārds, Nr. 29 (482) 17.07.2007.). Blakus darbs tiek veikts pie cita darba devēja (sk. DL 91. panta komentāru), savukārt papildu darbs ir darbs, kas līdztekus pamatdarbam tiek veikts pie viena un tā paša darba devēja. Papildu darba veikšana notiek gadījumos, kad, piemēram, darbinieks aizstāj uz laiku promesošu darbinieku.

DL neparedz nekādus nosacījumus vai ierobežojumus attiecībā uz piemaksas apmēru par papildu darba veikšanu privātajā sektorā. Līdz ar to par papildu darba veikšanu, kā arī par piemaksas apmēru darba devējam un darbiniekam, ir jāvienojas. Proti, darba devējs nav tiesīgs vienpersoniski noteikt, pirmkārt, to, ka darbiniekam ir jāveic papildu darbs, un, otrkārt, piemaksas apmēru par šāda papildu darba veikšanu. Piemaksas ietilpst darba samaksas jēdzienā (sk. DL 59. panta komentāru), un to apmērs ir jānosaka darba koplīgumā vai darba līgumā. Praksē tās ir līdz 50% no aizvietojamā darbinieka darba samaksas.

Valsts un pašvaldības institūcijās veiktā papildu darba piemaksas apmērs ir noteikts Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā, kur paredzēts, ka amatpersona (darbinieks) var saņemt piemaksu ne vairāk kā 20% apmērā no tai noteiktās mēnešalgas. Izņēmuma gadījumos piemaksas apmērs nevar pārsniegt 50% no noteiktās mēnešalgas.

Atsevišķs regulējums ir piemaksas apmēram par papildu darba veikšanu pedagoģiskajiem darbiniekiem, kas noteikts Ministru kabineta 2009. gada 28. jūlija noteikumos Nr. 836 "Pedagogu darba samaksas noteikumi". Noteikumi paredz, ka piemaksa tiek noteikta 20% apmērā no attiecīgā pedagoga mēneša darba algas likmes vai pēc stundas likmes, proporcionāli nostrādāto stundu skaitam par sadalītas darba dienas režīmā nostrādāto laiku.

66. PANTS. PIEMAKSA PAR DARBU, KAS SAISTĪTS AR ĪPAŠU RISKU

(1) Darbiniekam, kas veic ar īpašu risku saistītu darbu (darbu, kas saskaņā ar darba vides risku novērtējumu saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi, vai paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem), nosaka piemaksu.

(2) Piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu.

Saskaņā ar DAL 1. panta 19. punktu īpašs risks ir darba vides risks, kas saistīts ar tādu paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi, vai tādu paaugstinātu risku nodarbinātā drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai līdz pieļaujamam līmenim samazināt ar citiem darba aizsardzības pasākumiem, kā vien saīsinot darba laiku, kurā nodarbinātais pakļauts šim riskam.

MK 2009. gada 10. marta noteikumu Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" pielikumos ir norādīti veselībai kaitīgie darba vides faktori (1. pielikums) un darbi īpašos apstākļos (2. pielikums). Turklāt darba devējam ir pienākums dokumentēt darba vides riska novērtēšanas rezultātus un sastādīt to personu vai profesiju (amatu), vai darba vietu sarakstu, kurās nodarbinātie veic darbu, kas saistīts ar īpašu risku (DAL 7. panta otrās daļas 3. punkts). Ja darbinieka veiktais darbs saistīts ar īpašu risku, tad darbiniekam ir tiesības uz attiecīgu piemaksu. Būtiski, ka VDI saskaņā ar LAPK 41.⁴ panta otro daļu par darba vides riska novērtējuma neveikšanu un darba aizsardzības pasākumu plāna neizstrādāšanu vai tā neatbilstību darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasībām var uzlikt naudas sodu darba devējam – fiziskai personai vai amatpersonai no piecdesmit līdz divsimt piecdesmit latiem, juridiskai personai – no divsimt piecdesmit līdz tūkstoš latiem.

Piemaksas apmērs nav noteikts normatīvajos aktos, līdz ar to pusēm par tās apmēru ir savstarpēji jāvienojas darba līgumā vai koplīgumā, vai arī darba devējs to nosaka vienpersoniski ar rīkojumu (par rīkojumu apstrīdēšanu sk. DL 56. pantu).

Papildus jānorāda, ka piemaksas noteikšana ir obligāti nosakāma, ja tiek konstatēts, ka darbinieks veic ar īpašu risku saistītu darbu. Līdz ar to gadījumā, ja darba devējs šo piemaksu neno-saka, darbinieks ir tiesīgs vērsties Valsts darba inspekcijā.

67. PANTS. PIEMAKSA PAR NAKTS DARBU

(1) Darbinieks, kas veic nakts darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja noliģta akorda alga, – piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(2) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par nakts darbu.

Nakts darba definīcija ir ietverta DL 138. pantā. Savukārt DL 67. pants noteic darba devēja pienākumu veikt piemaksu darbiniekam, kas veic nakts darbu, paredzot šādas piemaksas ap-mēra zemāko robežu. Darba līgumā vai darba koplīgumā iespējams paredzēt lielāku, taču ne mazāku piemaksu par nakts darbu.

Piemaksa par nakts darbu ir atkarīga arī no darba algas izmaksas veida. Proti, ja darbinieks saņem laika algu, tad piemaksa par nakts darbu ir ne mazāk kā 50 procentu apmērā no stun-das vai dienas algas likmes. **Piemēram**, darbinieka stundas darba algas likme ir 5 lati, līdz ar to darbinieka dienas algas likme, ja viņš strādā 8 stundas, ir 40 latu. Ja darbinieks dienā nostrādā 8 stundas, no kurām 3 stundas ir nakts darbs (7,5 lati stundā (5 lati + 2,5 lati (50% no stundas algas likmes 5 latiem))), tad kopumā darbinieks dienā saņem 47,5 latus.

Savukārt, ja ir noliģta akorda alga, tad darbinieks par nakts darbu saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. **Piemēram**, darbinieks saņem 5 latus par katru izgatavoto preci. Ja darbinieks preču izgatavošanu veic nakts darba ietvaros, tad darbinieks par katru izgatavoto preci šajā laika saņem nevis 5 latus, bet gan 7,5 latus.

Visbiežāk nakts darbs tiek veikts gadījumos, kad darbiniekiem ir noteikts maiņu darbs (sk. DL 139. panta komentāru), vai gadījumos, kad darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks (sk. DL 140. panta komentāru).

68. PANTS. PIEMAKSA PAR VIRSSTUNDU DARBU VAI DARBU SVĒTKU DIENĀ

(1) Darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja noliģta akorda alga, – ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(2) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu dar-bu vai darbu svētku dienā.

(22.04.2004. likuma redakcijā, kas stājās spēkā no 08.05.2004.)

I. Virsstundu darbs ir definēts DL 136. pantā kā darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika, un tas ir pieļaujams, darba devējam un darbiniekam rakstveidā vienojoties (par izņē-muma gadījumiem sk. DL 136. panta komentāru).

Savukārt svētku dienas ir dienas, kas noteiktas likumā "Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām". **Piemēram**, svētku dienas ir 1. janvāris – Jaungada diena, 1. maijs – Darba svētki, Latvijas Republikas Satversmes sapulces sasaukšanas diena, maija otrā svētdiena – Mātes diena, kā arī Vasarsvētki (2010. gadā 23. maijs) utt. (sk. DL 144. panta komentāru).

Svētku dienās darbinieks netiek nodarbināts, izņemot gadījumus, kad nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu. Ja darbinieks tiek nodarbināts svētku dienā, darba devējam ir pienākums darbiniekam piešķirt atpūtu citā nedēļas dienā vai izmaksāt atbilstošu atlīdzību (sk. DL 144. panta komentāru). Ja darbiniekam netiek piešķirta atpūta citā nedēļas dienā, darba devējam ir pienākums darbiniekam izmaksāt piemaksu šajā pantā norādītajā apmērā.

Līdz ar to darbiniekam, kurš, pamatojoties uz rakstveida vienošanos vai izņēmuma gadījumā – saskaņā ar darba devēja rīkojumu veic darbu virs viņam noteiktā normālā darba laika vai veic darbu svētku dienā, ir tiesības saņemt piemaksu par katru nostrādāto stundu virs normālā darba laika, un tās apmērs nedrīkst būt mazāks par:

- 100% no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes laika algas gadījumā;
- 100% no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu akorda algas gadījumā.

Aprēķinot piemaksas apmēru par virsstundu darbu darbiniekiem ar summēto darba laiku, jāņem vērā DL 140. pantā noteiktais. Proti, ja darbiniekam ar summēto darba laiku pārskata periods darba līgumā ir noteikts trīs mēneši, tad par virsstundām tiks uzskatītas tikai tās stundas, kuras darbinieks būs strādājis virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika (sk. arī DL 140. panta komentāru).

Savukārt, aprēķinot piemaksas apmēru par virsstundu darbu darbiniekiem, kas veic maiņu darbu, jāņem vērā DL 139. panta trešajā daļā noteiktais. Proti, ka laiks, kuru darbinieks nostrādājis pēc maiņas beigām, uzskatāms par virsstundu darbu.

II. Piemaksa 100% apmērā ir minimālais piemaksas apmērs, taču darba devējs un darbinieks vai darbinieka pārstāvji var vienoties par lielāku piemaksas apmēru gan par virsstundu darbu, gan arī par darbu svētku dienā, to attiecīgi ietverot darba līgumā vai darba koplīgumā. Ja darba līgumā vai koplīgumā ir paredzēts lielāks piemaksas apmērs, tad darba devējam ir pienākums maksāt par virsstundām tādā apmērā, kāds tas ir noteikts darba līgumā vai koplīgumā.

19. NODAĻA

DARBA SAMAKSAS IZMAKSA

69. PANTS. DARBA SAMAKSAS IZMAKSAS LAIKS

(1) Darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par darba samaksas izmaksu reizi mēnesī.

(2) Ja darba samaksas izmaksas laiks nav nolīgts vai tā aprēķināma par noteiktu laikposmu, darba samaksa atbilstoši paveiktajam darbam izmaksājama pēc darba pabeigšanas vai attiecīgā laikposma beigšanās, bet ne retāk kā reizi mēnesī.

(3) Ja darba samaksas izmaksas diena sakrīt ar nedēļas atpūtas dienu vai svētku dienu, darba samaksu izmaksā pirms attiecīgās dienas.

(4) Samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par līdz atvaļinājumam nostrādāto laiku izmaksā ne vēlāk kā vienu dienu pirms atvaļinājuma.

(5) Darba samaksa un ar to saistītās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas ir pirmās kārtas maksājumi, ko veic darba devējs.

Atbilstoši DL 28. panta otrajai daļai darba devējam ir pienākums maksāt nolīgto darba samaksu. Atbilstoši DL 41. panta trešajai daļai, ja darba devējs vai darbinieks nevar pierādīt citu darba samaksas apmēru, pieņemams, ka ir noteikta minimālā mēneša darba alga (sk. arī DL 41. pantu un tā komentāru).

Savukārt atbilstoši Civillikuma 2181. pantam: *"Ja arī par darbu nebūtu norunāta nekāda maksa, tad tomēr darbinieks var to prasīt, kad pēc darba apstākļiem darbu nebūtu iespējams sagaidīt citādi, kā par atlīdzību, bet sevišķi tad, kad šis darbs ir darbinieka amats. Tādā gadījumā atlīdzības apmēru noteic tiesa pēc sava ieskata."* DL 41. panta trešā daļa ir speciālā norma attiecībā pret Civillikuma 2181. pantu. Saskaņā ar likuma "Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un Ministru kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību" 8. pantu, *"ja konstatēta pretruna starp normatīvajos aktos ietvertajām vispārējām un speciālajām tiesību normām, vispārējā tiesību norma ir spēkā tiktāl, ciktāl to neierobežo speciālā tiesību norma"*. Līdz ar to tiesai, nosakot darba samaksas apmēru, ir jāvadās no lietas faktiskajiem apstākļiem. Savukārt, ja tie nenorāda uz iespējamo darba samaksas apmēru, tad jāpiemēro Civillikuma 2181. pants, ciktāl to neierobežo DL 41. panta trešajā daļā ietvertais pieņēmums.

I. Komentējamā pantā ir ietverts vispārējs nosacījums par darba samaksas izmaksas biežumu. Praksē darba devējs un darbinieks var vienoties arī par biežāku izmaksu, piemēram, katras nedēļas beigās. Jebkurā gadījumā darba samaksa tiek izmaksāta ne retāk kā reizi mēnesī.

II. Alternatīvi darba devējs var maksāt darba samaksu atbilstoši paveiktajam (piemēram, akorda algas gadījumā), tomēr šī izmaksa nedrīkst būt retāka par vienu reizi mēnesī.

III. Pretēji DL 16. panta piektajā daļā noteiktajam, ja termiņš iekrīt nedēļas atpūtas vai svētku dienā, tad darba samaksa tiek izmaksāta pirms noteiktā termiņa. Šī norma tiek ieviesta darbinieku interešu nodrošināšanai.

Piemēram, atbilstoši darba līgumā noteiktajam darba devējs maksā darba samaksu darbiniekam katrā mēneša 15. datumā. 2010. gada 15. augusts ir svētdiena, līdz ar to šajā gadījumā darba samaksa ir jāizmaksā 13. augustā (piektdienā).

IV. Darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam darba samaksu pirms atvaļinājuma. **Piemēram,** ja darbiniekam pirmā atvaļinājuma diena ir 2010. gada 4. oktobris (pirmdienā), tad darba samaksa jāizmaksā ne vēlāk kā 2010. gada 1. oktobrī (piektdienā).

V. Panta piektā daļa paredz darba devēja pienākumu vispirms veikt darba samaksas izmaksu, savukārt visus pārējos izdevumus, piemēram, darba devēja uzņēmuma darbības nodrošināšanai nepieciešamus izdevumus, segt pēc tam.

Darba samaksas kavējums ir viena no darba devēja maksātnespējas pazīmēm. Atbilstoši Maksātnespējas likuma (jauns likums, kas stājās spēkā 2010. gada 1. novembrī) 57. panta pirmās daļas 4. punktam: *"Parādniekam piemēro juridiskās personas maksātnespējas procesu, ja ir kāda no šādām juridiskās personas maksātnespējas procesa pazīmēm: ././ parādnieks nav pilnībā izmaksājis darbiniekam darba samaksu, kaitējuma atlīdzību sakarā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību, vai nav veicis sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas divu mēnešu laikā no izmaksai noteiktās dienas. Ja darba līgumā nav noteikta darba samaksas izmaksas diena, uzskatāms, ka šī diena ir nākamā mēneša pirmā darbdiena."*

Jānorāda, ka Maksātnespējas likuma 57. panta pirmās daļas 4. punkta 2. teikums ietver pieņemumu attiecībā uz darba samaksas izmaksas dienu, proti, ja tā nav noteikta darba līgumā, tad par to ir uzskatāma nākamā mēneša pirmā darbdiena.

Sīkāk darbinieku aizsardzību gadījumā, ja darba devējam tiek pasludināts maksātnespējas process, regulē likuma "Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" normas.

Turklāt darba devējam, kas neveic valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, ir jārēķinās, ka tas netiek pielaists pie dalības publiskajā iepirkumā. Proti, atbilstoši Publisko iepirkuma likuma 39. panta (Kandidātu un pretendentu izslēgšanas noteikumi) pirmās daļas 5. punktam: *"Pasūtītājs izslēdz kandidātu vai pretendentu no turpmākās dalības iepirkuma procedūrā, kā arī neizskata pretendenta piedāvājumu jebkurā no šādiem gadījumiem: /../ kandidātam vai pretendentam Latvijā un valstī, kurā tas reģistrēts vai kurā atrodas tā pastāvīgā dzīvesvieta (ja tas nav reģistrēts Latvijā vai tā pastāvīgā dzīvesvieta nav Latvijā), ir nodokļu parādi, tajā skaitā valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu parādi, kas kopsummā katrā valstī pārsniedz 100 latus."* Jānorāda, ka šajā gadījumā kandidāts vai pretendents ir obligāti izslēdzams, t. i., pasūtītājam nav izvēles tiesību šajā sakarā.

70. PANTS. DARBA SAMAKSAS IZMAKSAS VEIDS

Darba samaksa aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.

DL 70. pantā ir ietverts vispārīgs regulējums attiecībā uz darba samaksas izmaksu skaidrā naudā. Minētais pants aizvieto Civillikuma 2180. pantā ietvērto regulējumu, proti, *"atlīdzību par darbu var dot kā naudā, tā arī citās lietās, un tāpat arī vienā un otrā veidā kopīgi"*.

Tomēr komentējamais pants ir jāaplūko kopsakarā ar DL 62. pantu un tā komentāru, kas noteic, ka par darba samaksu ir uzskatāma jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu.

Praksē bieži darba samaksa tiek izmaksāta ar pārskaitījumu uz darbinieka bankas kontu. Šī prakse vienkāršo darba samaksas izmaksas kārtību gan darba devējam, gan darbiniekam. Turklāt kredītiestādes bieži piedāvā speciālus pakalpojumus un izdevīgākus nosacījumus saistībā ar t. s. "algas konta" apkalpošanu.

Jānorāda, ka komisija par pārskaitījumu ir jāsedz darba devējam. Tāpat darba devējam nav tiesību piedāvāt vienošanos par darba samaksas izmaksu bezskaidrā naudā ar nosacījumu, ka darbinieks atver kontu darba devēja izvēlētajā kredītiestādē.

Darba devējam un darbiniekam par darba samaksas izmaksu bezskaidrā naudā ir atsevišķi jāvienojas. Ieteicams šādu vienošanos iekļaut darba līgumā vai arī sagatavot kā pušu atsevišķu vienošanos, kas atvieglos vienošanās noslēgšanas pierādīšanu strīdu gadījumā. Tāpat darba samaksa bezskaidrā naudā var tikt izmaksāta arī uz darbinieka rakstveida iesnieguma pamata.

71. PANTS. DARBA SAMAKSAS APRĒĶINS

Izmaksājot darba samaksu, darba devējs izsniedz darba samaksas aprēķinu, kurā norādīta izmaksātā darba samaksa, ieturētie nodokļi un veiktās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, kā arī nostrādātās stundas, tajā skaitā virsstundas, nakts laikā un

svētku dienās nostrādātās stundas. Pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums šo aprēķinu izskaidrot.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

Norma ir ieviesta ar mērķi nodrošināt darbiniekam informāciju par darba samaksas veidošanās kārtību, precīzi nosakot, kāda informācija ir ietverama šādā aprēķinā. Aprēķinam ir jābūt pietiekami informatīvam. Tāpat panta 2. teikumā ir paredzēts darba devēja pienākums aprēķinu izskaidrot pēc darbinieka pieprasījuma.

Ar 2010. gada 25. marta grozījumiem tika izslēgta prasība par darba samaksas aprēķina izsniegšanu rakstveidā. Darba devējs var izsniegt aprēķinu jebkurā formā, kas ļauj precīzi atspoguļot pantā ietvertās aprēķina obligātās sastāvdaļas. **Piemēram**, aprēķins var tikt iesniegts arī elektroniskās vēstules formā, tādā veidā vienkāršojot aprēķina izsniegšanas kārtību. Jebkurā gadījumā ieteicams darba devējam izsniegt aprēķinu tādā veidā, lai strīdu gadījumā tas varētu pierādīt, ka aprēķins ticis iesniegts. Šeit gan vietā piebilst, ka ne katram darbiniekam ir pieejams dators un e-pasts, turklāt ne katra persona māk lietot attiecīgās tehnoloģijas. Tādēļ darba devējam jāņem vērā katras personas individuālās prasmes un iespējas, lai netiktu pārkāptas personas tiesības.

Pants ir saistīts ar DL 31. panta otrajā daļā noteikto trīs gadu noilguma termiņu.

Atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 16. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-1030-09 sniegtajām atziņām: "*DL 31. panta otrajā daļā noteiktais darba devēja pienākums izsniegt aprēķinu ir tulkojams kopsakarā ar DL 71. pantu, kas nosaka, ka, izmaksājot darba samaksu, darba devējs izsniedz rakstveidā sagatavotu darba samaksas aprēķinu. No minētā izriet, ka aprēķins jāizsniedz, kad nepieciešams fiksēt darbinieka paveikto un tam atbilstoši izmaksājamo atlīdzību.*"

72. PANTS. DARBA SAMAKSAS IZMAKSA DARBINIEKA SAISTĪBAS NEPIENĀCĪGA IZPILDĪJUMA GADĪJUMĀ

(1) Ja nolīgta laika alga, darbinieka saistības nepienācīga izpildījuma gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam. Atlīdzību par zaudējumiem, kas darba devējam radušies darbinieka saistības nepienācīga izpildījuma dēļ, darba devējs var ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas atbilstoši šā likuma 79. panta noteikumiem.

(2) Ja nolīgta akorda alga, darbinieka saistības daļēja izpildījuma gadījumā darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu atbilstoši paveiktā darba daudzumam. Atlīdzību par zaudējumiem, kas darba devējam radušies darbinieka saistības nekvalitatīva izpildījuma dēļ, darba devējs var ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas atbilstoši šā likuma 79. panta noteikumiem.

Pants paredz tiesības samazināt darba samaksas apmēru darbinieka nepienācīga izpildījuma gadījumā, nosakot darba samaksas apmēru proporcionāli izpildītajam. Panta pirmajā un otrajā daļā ir paredzētas atšķirības atkarībā no tā, vai darbiniekam ir nolīgta laika vai akorda alga (par darba samaksas organizāciju sīkāk sk. DL 62. pantu un tā komentāru).

CL 1425. pants noteic, ka: "*katra saistība jāizpilda pilnā apmērā, un nevienam nevar piespiest apmierināties tikai ar kādas saistības daļas izpildījumu, pat arī tad, ja tās priekšmets ir daļāms*". Atbilstoši

Civillikuma komentāros sniegtajam skaidrojumam: "*Darījumos par darba izpildi darījuma priekšmets ir dalāms, ja darba izpildei veicamas viendabīgas un vienādas rezultativitātes darbības, piemēram, izgatavojamas desmit detaļas. Priekšmeta dalāmība vai nedalāmība neietekmē pienākumu izpildīt saistību pilnā apmērā. No atbildības viedokļa var būt atšķirība atkarībā no tā, vai saistība nav izpildīta nemaz vai tikai daļā.*" (Latvijas Republikas Civillikuma komentāri: Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. R.: Mans Īpašums, 1998, 36. lpp.).

DL 49. pants vispārīgi nosaka darbinieka saistību izpildījuma noteikšanu, ko sīkāk regulē DL 49.–53. pants (sk. šos pantus un to komentārus). Turklāt darba devējam ir tiesības uz zaudējumu, kas ir radušies darbinieka nepienācīgas izpildes rezultātā, atlīdzību atbilstoši DL 79. pantam (sk.: DL 79. pantu un tā komentāru). Ja darbinieka saistība tika izpildīta nepienācīgi, **piemēram**, neievērojot noteikto izpildes termiņu, kvalitāti un/vai apmēru, kā arī jebkādos citus darba līguma, darba kārtības un/vai darba koplīguma noteikumus, tad darba devējam ir tiesības proporcionāli faktiski izpildītajam noteikt darba samaksas apmēru.

Piemēram, ja darbiniekam ir noteikta laika alga 220 latu, konkrētajā mēnesī ir bijušas 22 darba dienas un darbinieks nav nācis uz darbu trīs dienas, tad darba samaksa ir aprēķināma pēc šādas formulas:

$(220/22) \times 19 = 190$ latu – darba samaksa atbilstoši faktiski nostrādātajam laikam.

Piemēram, ja darbiniekam ir noteikta akorda alga 50 latu par viena loga izgatavošanu un darbiniekam mēnesī bija jāizgatavo 50 logi, bet faktiski viņš ir izgatavojis tikai 2 logus, tad darba samaksa ir aprēķināma pēc šādas formulas:

$50 \times 2 = 100$ latu – darba samaksa atbilstoši faktiski paveiktajam darba daudzumam.

Piemērojot šo pantu, darba devējam ir pienākums konstatēt nepienācīgā izpildījuma faktu, darbinieka pārkāpumus, darbinieka iespējamo vainas pakāpi, kā arī izsniegt darba samaksas aprēķinu atbilstoši faktiskajam izpildījumam.

Ir nepieciešams atzīmēt, ka atkarībā no lietas faktiskajiem apstākļiem darba devējam ir tiesības pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu saistībā ar nepienācīgu izpildījumu DL 101. panta otrās daļas kārtībā un lemt par darba līguma uzteikšanas nepieciešamību.

73. PANTS. IKGADĒJĀ APMAKSĀTĀ ATVAĻINĀJUMA UN PAPILDATVAĻINĀJUMA APMAKSA

Darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kad darbinieks atrodas ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā vai papildatvaļinājumā.

Darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kad darbinieks atrodas atvaļinājumā, izņemot DL 153. pantā paredzēto atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas. Panta ietvaros papildatvaļinājums ietver jebkuru atvaļinājumu, par kuru darbinieks un darba devējs ir vienojušies. Sīkāk par atvaļinājuma veidiem un noteikumiem sk. DL 149.–157. pantu un to komentārus.

Vidējās izpeļņas aprēķināšanas kārtība ir noteikta DL 75. pantā, sīkāk sk. DL 75. pantu un tā komentāru.

Vidējā izpeļņa tiek izmaksāta ne vēlāk kā vienu dienu pirms atvaļinājuma (sk. DL 69. panta ceturto daļu un tās komentāru).

74. PANTS. ATLĪDZĪBA GADĪJUMOS, KAD DARBINIEKS NEVEIC DARBU ATTAISNOJOŠU IEMESLU DĒĻ

(1) Darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, īpaši gadījumos, kad darbinieks:

- 1) pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē;*
- 2) iepriekš par to paziņojot darba devējam, ārstniecības iestādē nodod asinis;*
- 3) pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, darba laika ietvaros piedalās profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā;*
- 4) ne ilgāk kā divas darba dienas neveic darbu sakarā ar laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāvi;*
- 5) ne ilgāk kā vienu darba dienu neveic darbu sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu tajā pašā apdzīvotajā vietā pēc darba devēja iniciatīvas vai – ne ilgāk kā divas darba dienas – sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu citā apdzīvotā vietā;*
- 6) pamatojoties uz izsaukumu, ierodas izziņas iestādē, prokuratūrā, tiesā vai piedalās tiesas sēdē kā piesēdētājs;*
- 7) piedalās tādu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtējo apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras apdraud vai var apdraudēt sabiedrisko drošību vai kārtību;*
- 8) neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā.*

(2) Darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību arī tad, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dikstāve). Par dikstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, viņš šo atlīdzību nesaņem.

(3) Ja darbiniekam ir noteikta laika alga, šā panta pirmajā un otrajā daļā minētajos gadījumos viņam izmaksā noteikto darba samaksu. Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, šā panta pirmajā un otrajā daļā minētajos gadījumos viņam izmaksā vidējo izpeļņu.

(4) Šā panta pirmās daļas 6. un 7. punktā noteiktajos gadījumos darbiniekam šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību izmaksā darba devējs, kuram to atlīdzina attiecīgā valsts institūcija. Kārtību, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo atlīdzību, nosaka Ministru kabinets.

(5) Šā panta pirmās daļas noteikumi neattiecas uz gadījumiem, kad darbinieks neveic darbu pārejošas darbnespējas dēļ.

(6) Darbiniekam, kurš ārstniecības iestādē nodod asinis, pēc katras šādas dienas piešķir atpūtas dienu, izmaksājot šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, šo atpūtas dienu var piešķirt citā laikā.

(21.09.2006. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. DL 74. pantā ir paredzēti gadījumi, kad darba devējs maksā darbiniekam atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Likumā ietvertais uzskaitījums nav izsmeļošs un neierobežo darbinieka tiesības saņemt pantā noteikto atlīdzību citos likumā tieši neatrunātajos gadījumos. Šādi gadījumi var tikt noteikti, piemēram, darba koplīgumā. Ieteicams paredzēt detalizētu informēšanas kārtību, ja iestājas attaisnojoši iemesli (gadījumos, ja par to nav darba devēja rīkojuma), piemēram, nosakot to darba kārtības noteikumus.

Vispārējā kārtībā darbinieks paziņo par šādiem apstākļiem, tiklīdz tas ir objektīvi iespējams. Turklāt gadījumos, kad attaisnojošu iemeslu iestāšanās var tikt plānota iepriekš (**piemēram**, asins nodošanas gadījumā), paziņojumam jābūt savlaicīgam. Savukārt, ja šādi apstākļi ir negaidīti (**piemēram**, tuva ģimenes locekļa nāve), tad šādam paziņojumam jābūt vismaz pirms attiecīgās darba dienas sākuma, ja tas ir iespējams. Šāda paziņošanas kārtības ievērošana nodrošinātu darba devējam nepieciešamo laiku, lai saplānotu veicamā darba apjomu, **piemēram**, aizvietojot konkrētu darbinieku vai arī sadalot tā pildāmos pienākumus.

1) Attiecībā uz obligātu veselības pārbaudi sk. DL 82. pantu un tā komentāru.

2) Darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ja tas nodod asinis ārstniecības iestādē. Saistībā ar šo jautājumu sk. arī panta sesto daļu.

3) Attiecībā uz profesionālo apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu sk. DL 95. pantu un 96. pantu, un to komentārus.

4) Normatīvajos aktos nav sniegta "tuva ģimenes locekļa" definīcija, līdz ar to ir ieteicams sniegt šo skaidrojumu, piemēram, darba koplīgumā. Pieņemams, ka par tuvu ģimenes locekli ir uzskatāma jebkura persona, ar kuru darbinieks uztur ciešu saikni un pastāvīgu kontaktu.

5) Atšķirībā no pārceļšanās uz citu dzīvesvietu tajā pašā apdzīvotajā vietā, ja darbinieks pārceļas uz citu apdzīvotu vietu, tad darba devēja iniciatīva nav minēta kā obligāts priekšnoteikums darba neveikšanas atzīšanai par attaisnojošu, kā arī tiek paredzēts darbinieka prombūtnes laiks – 2 dienas. Atbilstoši Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likuma 2. pantam "*apdzīvotā vieta ir teritorija, kurā dzīvo cilvēki, ir izveidoti materiālie priekšnoteikumi tās apdzīvošanai un kurai normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā piešķirts attiecīgais apdzīvotās vietas statuss*". Savukārt minētā likuma 9. pantā ir uzskaitīti apdzīvoto vietu veidi, kas ir pilsētas, ciemi un viensētas. CL 7. pants nosaka, ka dzīvesvieta (domicils) ir tā vieta, kur persona ir labprātīgi apmetusies ar tieši vai klusējot izteiktu nodomu tur pastāvīgi dzīvot vai darboties. Pagaidu uzturēšanās nerada dzīvesvietas tiesiskās sekas un ir apspriežama ne pēc tās ilguma, bet pēc nodoma.

6) Konkrētajā gadījumā darbiniekam ir jāsniedz darba devējam attiecīga dokumenta noraksts. Saistībā ar šo punktu sk. arī panta ceturto daļu un tās komentāru.

7) Par attaisnojošu apstākli uzskatāms, ja darbinieks piedalās nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtējo apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras apdraud sabiedrisko drošību vai kārtību atbilstoši punktā noteiktajam. Likumā nav tieši uzskaitīti gadījumi, kas ir uzskatāmi par nepārvaramas varas u. tml. apstākļiem. Tiesību doktrīnā noteikts, ka, pirmkārt, jēdziens "*nepārvarama vara*" ir pārņemts no romiešu tiesībām (lat. *vis maior* – vislielākais spēks, vislielākā vara) un ir plaši pazīstams Eiropā, kur to lieto franču valodā – *force majeure*. Otrkārt, konstatējams, ka nepārvarama vara ir: notikums, no kura nav iespējams izvairīties un kura sekas nav iespējams pārvarēt; notikums, ko saprātīga persona līguma slēgšanas brīdī nevarēja zināt; notikums, kas nav noticis puses vai tās kontrolē esošas personas rīcības dēļ; notikums, kas saistību izpildi ne tikai apgrūtina, bet padara par neiespējamu. Apskatot valsts varas un pārvaldes institūciju darbību, jānovērtē katra darbība attiecīgajos apstākļos.²³² Nejaušs notikums ir tāds, kurš izcēlies, sagadoties apstākļiem, piemēram, plūdi, avārija u. c. Tomēr minētās darbības atsevišķos gadījumos var tikt kvalificētas arī kā ārkārtas apstākļi. Darbiniekam ir pienākums iesniegt darba devējam dokumentu, kas apliecina piedalīšanos nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtas apstākļu seku novēršanā. Saistībā ar šo punktu sk. arī panta ceturto daļu un tās komentāru.

²³² Torgāns K. Saistību tiesības. I daļa. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006, 70.–72. lpp.

8) Attiecībā uz svētku dienām sk. DL 144. pantu un tā komentāru.

II. Panta otrajā daļā ir ietverta dīkstāves definīcija, proti, dīkstāve ir situācija, kad darba devējs darbinieku nenodarbina vai neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības.

Piemēram, ražošanas uzņēmumā netika savlaicīgi piegādāti izejmateriāli. Tātad darba devējs objektīvu iemeslu dēļ nevar nodarbināt darbinieku, kas tos apstrādā, un šis gadījums ir uzskatāms par dīkstāvi.

Jānorāda, ka dīkstāvi ir jānošķir no gadījumiem, kad darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba. Šie gadījumi tiek precīzi uzskaitīti DL 58. pantā (sk. šo pantu un tā komentāru). Līdz ar to, ja netiek konstatēti minētie atstādināšanas priekšnoteikumi un/vai netiek ievērota tās kārtība, un darba devējs darbinieku nenodarbina vai neveic darbinieka saistību izpildei nepieciešamās darbības, konstatējama dīkstāve.

Darba likumā nav ietvertas atsevišķas prasības saistībā ar dīkstāves konstatēšanu, kā arī pienākums darba devējam ar atbilstošu rīkojumu informēt darbinieku par dīkstāves iestāšanos. Tomēr darbiniekiem jāierodas darbā, kamēr nav saņemts atbilstošs darba devēja paziņojums (lai novērstu darba līguma uzteikšanas iespēju no darba devēja puses sakarā ar darba kārtības pārkāpšanu, t. i., neierašanos darbā). Tāpat dīkstāves gadījumā darba devējam nav tiesību pieprasīt no darbinieka iesniegumu par bezalgas atvaļinājuma piešķiršanu atbilstoši DL 153. pantam. Ja darba devējs nepaziņo darbiniekam par dīkstāvi, tad darbiniekam ieteicams rakstveidā paskaidrot viņa nenodarbināšanas iemeslus. Tāda pati rīcība ir ieteicama, ja darba devējs ne tikai nenodarbina darbinieku, bet arī nepieļauj pie darba (**piemēram**, darbinieks ierodas darbā, bet nevar iekļūt darba devēja telpās, jo tās ir aizslēgtas). Šajā gadījumā darbiniekam ieteicams minētajā rakstveida pieprasījumā atsevišķi norādīt šos iemeslus.

Saistībā ar apskatāmo jautājumu sk. arī DL 57. panta pirmo daļu un tās komentāru.

III. Panta trešajā daļā ir noteikts izmaksājamās atlīdzības apmērs, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Proti, ja darbiniekam ir noteikta laika alga – tad viņam maksājama darba samaksa, savukārt akorda algas gadījumā – darbiniekam tiek maksāta vidējā izpeļņa (sk. DL 62. un 75. pantu un to komentārus).

IV. Panta ceturtajā daļā ir paredzēts, ka izmaksāto atlīdzību darba devējam atlīdzina attiecīgā valsts institūcija atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem Nr. 238 "Kārtība, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo atlīdzību". Konkrētas valsts institūcijas ir uzskaitītas noteikumu 3. punktā. Jānorāda, ka noteikumi neattiecas uz darba devēju – institūciju, kas tiek finansēta no valsts budžeta.

Noteikumu 4. punkts noteic, ka darba devējam ir tiesības saņemt atlīdzību trīs mēnešu laikā no attaisnojošā iemesla iestāšanās dienas, iesniedzot iesniegumu un apstiprinātu darbiniekam izmaksātās atlīdzības aprēķinu par konkrēto laikposmu, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Savukārt noteikumu 5. punkts noteic, ka atlīdzību izmaksā triju mēnešu laikā no minēto dokumentu saņemšanas dienas.

V. Panta piektajā daļā ir paredzēts izņēmums, proti, pantā minētā atlīdzība netiek maksāta gadījumos, kad darbinieks neveic darbu pārejošas darbnespējas dēļ. Šajā gadījumā tiek piemērots likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. pantā noteiktais regulējums, proti, darba devējs izmaksā darbiniekam slimības naudu:

- par pirmo pārejošas darba nespējas dienu nemaksā;
- ne mazāk kā 75 procentu apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošas darba nespējas dienu;

– ne mazāk kā 80 procentu apmērā – par laiku no ceturrtās darba nespējas dienas, taču ne ilgāku par 10 kalendāra dienām.

Slimības nauda ir maksājama tikai par dienām, kad darbiniekam būtu bijis jāstrādā un piemērojot DL noteikumus darba samaksas izmaksai. Par darba samaksas izmaksas laiku, veidu un apmēru sk. DL 69. pantu, 70. pantu un 75. pantu un to komentārus.

Turklāt darba devējam šajā gadījumā ir pienākums izsniegt apstiprinājumu par darbinieka neierašanos darbā un citu saistītu informāciju pēc darbinieka vai Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras pieprasījuma.

VI. Ja darbinieks nodod asinis, tad ir paredzēts pienākums piešķirt darbiniekam papildu atpūtas dienu asins nodošanas dienā ar priekšnoteikumu, ka darba devējs ir savlaicīgi brīdināts. Ārstniecības iestāde izdod darbiniekam izziņu, kas apliecina asins nodošanas faktu.

75. PANTS. VIDĒJĀS IZPELŅAS APRĒĶINĀŠANA

(1) Visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām.

(2) Ja pēdējo sešu mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par darbu sešos mēnešos pirms šā perioda.

(3) Ja pēdējo 12 mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas kopsummas pēdējos sešos mēnešos. Dienas vidējo izpeļņu šādā gadījumā aprēķina, darba samaksas kopsummu dalot ar darba dienu skaitu šajā periodā.

(4) Mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar seši.

(5) Dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu un reizinot ar astoņi (darbinieka normālais dienas darba laiks stundās). Nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu šā likuma 74. panta pirmajā daļā minētajos gadījumos

(6) Stundas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu.

(7) Ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem, dienas vai stundas vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par nostrādātajām dienām vai stundām, tās kopsummu dalot attiecīgi ar šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu.

(8) Izmaksājamās vidējās izpeļņas summu aprēķina, dienas (stundas, mēneša) vidējo izpeļņu reizinot ar to dienu (stundu, mēnešu) skaitu, par kurām darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa.

(9) Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā.

(10) (Izslēgts ar 22.04.2004. likumu.)

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 22.04.2004. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Vidējo izpeļņu aprēķina no pēdējo sešu mēnešu darbinieka darba algas, piemaksām un prēmijām (bruto, t. i., pirms nodokļiem). **Piemēram**, ja darbiniekam 2010. gada 1. jūlijā izmaksājama vidējā izpeļņa, tad darba devējs saskaita darbinieka darba algu par periodu no 2010. gada janvāra līdz jūnijam, kā arī pieskaita šajā periodā piemaksas un prēmijas. Ja darbiniekam periodā no 2010. gada janvāra līdz jūnijam darba alga ir bijusi Ls 300 mēnesī un 2010. gada maijā tika noteikta prēmija Ls 100 apmērā, tad vidējās izpeļņas aprēķinām aprēķinātā summa ir Ls 1900 (Ls 300 x 6 mēneši = Ls 1800; Ls 1800 + Ls 100 (prēmija maijā)).

Komentējamā pantā noteikts, ka vidējā izpeļņa aprēķināma par pēdējiem sešiem mēnešiem. Minētā norma rada problēmas praktiskajā piemērošanā, jo pastāv dažādi uzskati par vārdu savienojumu “pēdējie seši mēneši”. Viens no uzskatiem ir, ka “pēdējie seši mēneši” ietver tikai pilnus mēnešus (piemēram, ja darbiniekam no 15. jūlija ir atvaļinājums, tad vidējās izpeļņas aprēķinā tiek skaitīts laiks no janvāra līdz jūnijam). Savukārt cits uzskats paredz, ka vērā ņemamas ir tikai tās dienas, kas nostrādātas līdz atvaļinājumam, un seši mēneši tiek aprēķināti par šo periodu. Minētais ir problēma, kuras atrisināšanā varētu palīdzēt likumdevēja paredzētie grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma²³³, kas paredz, ka vidējā izpeļņa aprēķināma par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem.

Būtiski piebilst, ka saskaņā ar spēkā esošo likuma “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”²³⁴ un likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu”²³⁵ redakciju no aprēķinātās naudas darba devējām vēl jāietur darba ņēmēja valsts sociālās obligātās apdrošināšanas iemaksas 9% apmērā, kā arī iedzīvotāju ienākuma nodoklis 26% apmērā, izņemot, ja darba devējs ir mikrouzņēmuma nodokļa maksātājs, saskaņā ar Mikrouzņēmumu nodokļa likumu²³⁶. Minētajā likumā paredzēts, ka mikrouzņēmuma darbinieka iedzīvotāju ienākuma nodoklis un valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas tiek noteiktas no mikrouzņēmuma apgrozījuma un ka mikrouzņēmuma darbiniekam ir tiesības brīvprātīgi pievienoties valsts sociālajai apdrošināšanai.

Saskaņā ar DL 59. pantu, kurā definēta darba samaksa, vidējās izpeļņas aprēķinā netiek ieskaitīta jebkura cita veida atlīdzība, kas saņemta saistībā ar darbu. Tomēr šā panta turpmākajās daļās noteikts, ka vidējās izpeļņas aprēķinā izmanto darba samaksu, kas līdzās darba algai, piemaksām un prēmijām iever arī jebkura cita veida atlīdzību, kas saistīta ar darbu. Būtiski, ka panta turpmākajās daļās likumdevējs lietojis terminu “*darba samaksa*”, kurā līdztekus darba algai, piemaksām un prēmijām jāietver arī jebkura cita veida atlīdzība, kas saistīta ar darbu. Piemēram, ja darba devējs nopircis darbiniekam veselības apdrošināšanas polisi, tad minētā summa būtu ieskaitāma darba samaksā. Šāda terminu lietošana rada neskaidrības, tādējādi likumdevējam būtu jāprecizē šā panta daļās norādītie termini.

Svarīgi ievērot, ka nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu, jo īpaši:

- pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē;

²³³ 3.¹ pants. Vidējā izpeļņa. (1) Visos gadījumos, kad amatpersonai (darbiniekam) izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma no darba samaksas par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem. Ja amatpersona (darbinieks) pēc ieceļšanas amatā (pieņemšanas dienestā, darbā) ir pildījis amata (dienesta, darba) pienākumus mazāk par sešiem mēnešiem, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par periodu, kurā amatpersona (darbinieks) ir pildījis amata (dienesta, darba) pienākumus.

²³⁴ Likuma “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” redakcija uz 01.09.2010.

²³⁵ Likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu” redakcija uz 01.09.2010.

²³⁶ Mikrouzņēmumu nodokļa likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 131 (4323), 19.08.2010.

- iepriekš par to paziņojot darba devējam, ārstniecības iestādē nodod asinis;
- pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, darba laika ietvaros piedalās profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā;
- ne ilgāk kā divas darba dienas neveic darbu sakarā ar laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāvi;
- ne ilgāk kā vienu darba dienu neveic darbu sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu tajā pašā apdzīvotajā vietā pēc darba devēja iniciatīvas vai – ne ilgāk kā divas darba dienas – sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu citā apdzīvotā vietā;
- pamatojoties uz izsaukumu, ierodas izziņas iestādē, prokuratūrā, tiesā vai piedalās tiesas sēdē kā piesēdētājs;
- piedalās tādu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras apdraud vai var apdraudēt sabiedrisko drošību vai kārtību;
- neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā (sk. DL 74. panta komentāru).

II. Ja darbinieks pēdējo sešu mēnešu periodā nav strādājis un nav saņēmis šajā periodā darba samaksu, **piemēram**, atradies bērna kopšanas atvaļinājumā, tad vidējās izpēlņas aprēķinam par pamatu ņemams periods pirms pēdējiem sešiem mēnešiem, **piemēram**, ja darbiniekam 2010. gada 1. jūnijā izmaksājama vidējā izpēlņa, bet darbinieks periodā no 2010. gada janvāra līdz jūnijam nav strādājis un nav saņēmis darba samaksu, tad darba devējs par pamatu vidējās izpēlņas aprēķinam ņem periodu no 2009. gada jūlija līdz decembrim, kā arī pieskaita šajā periodā izmaksātās piemaksas un prēmijas. Ja darbiniekam periodā no 2009. gada jūlija līdz decembrim bija noteikta darba alga Ls 200 apmērā un decembrī piešķirta prēmija Ls 200 apmērā, tad vidējās izpēlņas aprēķinam aprēķinātā summa ir Ls 1400 ($Ls\ 200 \times 6\ mēneši = Ls\ 1200; Ls\ 1200 + Ls\ 200$ (prēmija decembrī)). Ja darbinieks strādājis tikai četrus no sešiem mēnešiem, tad piemērojama komentējamā panta septītā daļa.

III. Ja darbinieks nav strādājis pēdējos divpadsmit mēnešus, tad vidējās izpēlņas aprēķinam par pamatu ņemama minimālā darba alga normālā darba laika ietvaros, kura šobrīd noteikta Ls 180 latu apmērā (līdz 2010. gada beigām tā noteikta 2008. gada 23. septembra MK noteikumos Nr. 791 "Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi") (sk. DL 61. panta komentāru). **Piemēram**, ja darbiniekam 2010. gada 1. jūlijā izmaksājama vidējā izpēlņa, bet darbinieks nav strādājis periodā no 2009. gada jūlija līdz 2010. gada jūnijam, tad vidējās izpēlņas aprēķinam aprēķinātā summa ir Ls 1080 ($Ls\ 180 \times 6\ mēneši = Ls\ 1080$). Lai aprēķinātu dienas vidējo izpēlņu, darba devējs saskaita darba dienas iepriekšējo sešu mēnešu periodā un konstatē, ka bijušas 123 darba dienas (20 (janvārī) + 20 (februārī) + 23 (martā) + 20 (aprīlī) + 20 (maijā) + 20 (jūnijā)). Tādējādi dienas vidējā izpēlņa ir Ls 8,7 ($Ls\ 1080 : 123 = Ls\ 8,7$).

IV. Mēneša vidējās izpēlņas aprēķinā par pamatu ņem darba samaksas kopsummu iepriekšējo sešu mēnešu periodā, kuru daļa ar mēnešu skaitu, t. i., seši. **Piemēram**, ja darbiniekam periodā no 2010. gada janvāra līdz jūnijam darba alga ir bijusi Ls 300 mēnesī un 2010. gada maijā ir piešķirta prēmija Ls 100 apmērā, mēneša vidējā izpēlņa ir Ls 316,67 ($Ls\ 300 \times 6\ mēneši = Ls\ 1800; Ls\ 1800 + Ls\ 100$ (prēmija) = Ls 1900; $Ls\ 1900 : 6 = Ls\ 316,67$).

V. Dienas vidējo izpēlņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. **Piemēram**, ja darbiniekam periodā no 2010. gada janvāra līdz jūnijam darba alga ir bijusi Ls 300 mēnesī un 2010. gada maijā ir piešķirta prēmija Ls 100 apmērā, tad darba samaksas kopsumma ir Ls 2000 ($Ls\ 300 \times 6\ mēneši = Ls\ 1800; Ls\ 1800 + Ls\ 200$ (prēmija) = Ls 2000). Darbinieks šajā periodā nostrādājis 123 dienas. Dienas vidējā izpēlņa ir Ls 16,26.

Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu un reizīnot ar astoņi (darbinieka normālais dienas darba laiks stundās). **Piemēram**, darbiniekam periodā no 2010. gada janvāra līdz jūnijam darba alga bijusi Ls 300 mēnesī. Darba samaksas kopsumma sešu mēnešu periodā bijusi Ls 1800 ($Ls\ 300 \times 6\text{ mēneši} = Ls\ 1800$). Vidējā izpeļņa aprēķināma $Ls\ 1800 : 984\text{ h (šajā periodā nostrādātais stundu skaits)} \times 8 = Ls\ 14,63$.

Piemēram, ja darbiniekam periodā no 2010. gada janvāra līdz jūnijam darba alga ir bijusi Ls 300 mēnesī, tad darba samaksas kopsumma ir Ls 1800 ($Ls\ 300 \times 6\text{ mēneši} = Ls\ 1800$). Šajā periodā bijušas 123 dienas, bet divas dienas darbinieks ir piedalījies profesionālās apmācības seminārā. Tādējādi nostrādātās darba dienas bijušas 121. Dienas vidējā izpeļņa ir Ls 14,88 ($Ls\ 1800 : 121 = Ls\ 14,88$).

VI. Stundas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu. **Piemēram**, ja darbiniekam periodā no 2010. gada janvāra līdz jūnijam darba alga ir bijusi Ls 300 mēnesī un 2010. gada maijā ir piešķirta prēmija Ls 200 apmērā, tad darba samaksas kopsumma ir Ls 2000 ($Ls\ 300 \times 6\text{ mēneši} = Ls\ 1800$; $Ls\ 1800 + Ls\ 200$ (prēmija) = Ls 2000). Darbinieks šajā periodā nostrādājis 984 stundas (123 dienas $\times$ 8h dienā). Stundas vidējā izpeļņa ir Ls 2,03.

VII. Situācijā, kad darbinieks nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem, **piemēram**, sācis strādāt tikai 2010. gada 1. martā, dienas vai stundas vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par nostrādātajām dienām vai stundām, tās kopsummu dalot attiecīgi ar šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu. **Piemēram**, darbinieks uzsācis veikt darbu 2010. gada 1. martā, bet 2010. gada 31. jūlijā darba devējs pieņem lēmumu veikt neatliekamus saimnieciskus pasākumus uzņēmumā un samazināt darbinieku skaitu (sk. DL 104. panta komentāru). Saskaņā ar DL 112. pantu darbiniekam izmaksājams atlaišanas pabalsts – vienas vidējās izpeļņas apmērā. Darbinieks mēnesī saņem darba algu Ls 300, darbiniekam nav piešķirtas piemaksas, prēmijas vai cita veida samaksa, kas saistīta ar darbu. Periodā no 1. marta līdz 1. augustam viņš ir saņēmis darba algu kopsummā Ls 1500 ($Ls\ 300 \times 5 = Ls\ 1500$), bet nostrādājis 104 darba dienas (23 (martā) + 20 (aprīlī) + 20 (maijā) + 20 (jūnijā) + 21 (jūlijā) = 104), tātad dienas vidējā izpeļņa ir Ls 14,42 ($Ls\ 1500 : 104 = Ls\ 14,42$).

Stundas vidējo izpeļņu šādā gadījumā aprēķina šādi, **piemēram**, periodā no 1. marta līdz 1. augustam darbinieks ir saņēmis darba algu kopsummā Ls 1500 ($Ls\ 300 \times 5 = Ls\ 1500$) apmērā, bet nostrādājis 832 stundas (184 (martā) + 160 (aprīlī) + 160 (maijā) + 160 (jūnijā) + 168 (jūlijā) = 832), tātad stundas vidējā izpeļņa ir Ls 1,81 ($Ls\ 1500 : 832 = Ls\ 1,81$).

VIII. Vidējās izpeļņas summu aprēķina, dienas (stundas, mēneša) vidējo izpeļņu reizīnot ar to dienu (stundu, mēnešu) skaitu, par kurām darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa. **Piemēram**, ja darbinieks atbrīvots no darba 2009. gada 15. jūlijā, bet ar tiesas spriedumu, kas stāties spēkā, atjaunots darbā. Tiesa noteikusi, ka vidējā izpeļņa izmaksājama par visu darba piespiedu kavējuma laiku līdz 2010. gada 5. janvārim, t. i., no 2009. gada 16. jūlija līdz 2010. gada 5. janvārim. Minētajā periodā bijusi 121 darba diena (11 (jūlijā) + 22 (augustā) + 22 (septembrī) + 21 (oktobrī) + 21 (novembrī) + 21 (decembrī) + 3 (janvārī)).

Vidējā darba samaksa šajā gadījumā aprēķināma par periodu no 2009. gada 1. janvāra līdz 30. jūnijam (kopā 123 darba dienas). Darbinieks visos mēnešos saņēmis laika algu Ls 300. Darba samaksa sešu mēnešu periodā ir Ls 1800 ($Ls\ 300 \times 6 = Ls\ 1800$). Dienas vidējā izpeļņa ir Ls 14,63 ($Ls\ 1800 : 123 = Ls\ 14,63$). Darbiniekam par darba piespiedu kavējuma laiku ir vidējā izpeļņa Ls 1770,23 (121 diena $\times$ Ls 14,63) apmērā.

IX. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku summu aprēķina šādi, **piemēram**, darbiniekam 2010. gada 15. jūnijā izmaksājama atvaļinājuma nauda par periodu no 2010. gada 16. jūlija līdz 2010. gada 30. jūlijam. Kopā par 11 darba dienām. Šajā gadījumā vidējā darba samaksa aprēķināma par periodu no 2010. gada janvāra līdz jūnijam (kopā 123 darba dienas). Darbinieks visos mēnešos saņēmis laika algu Ls 300. Darba samaksa sešu mēnešu periodā ir Ls 1800 (Ls 300 x 6 = Ls 1800). Dienas vidējā izpeļņa ir Ls 14,63 (Ls 1800 : 123 = Ls 14,63). Tātad darbiniekam aprēķināma atvaļinājuma nauda Ls 160,93 (Ls 14,63 x 11 darba dienas) apmērā.

20. NODAĻA

DARBINIEKA IZDEVUMU ATLĪDZINĀŠANA

76. PANTS. IZDEVUMI

(1) Darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri atbilstoši darba līguma noteikumiem nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu, īpaši izdevumus, kas:

1) ir saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu;

2) darbiniekam radušies, pārceļoties uz citu dzīvesvietu pēc darba devēja iniciatīvas;

3) darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma (kas atbilstoši darba līgumam tiek izmantots darba vajadzībām) nolietošanos (amortizāciju).

(2) Pēc darbinieka pieprasījuma, darba devējam ir pienākums izmaksāt paredzamajiem izdevumiem atbilstošu avansu.

(3) (Izslēgts ar 21.09.2006. likumu.)

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. un 21.09.2006. likumu, kas stājās spēkā no 25.10.2006.)

I. Pastāv divu veidu izdevumi, kurus darba devējam ir pienākums atlīdzināt darbiniekam: 1) nepieciešamie; 2) saskaņotie ar darba devēju. Pirmie ir tādi, kas ir nepieciešami darba veikšanai (to darba pienākumu izpildei, kuri ir norādīti darba līgumā). Otrie ir izdevumi, kas, pat ja nav nepieciešami darba veikšanai, ir radušies ar darba devēja piekrišanu. Pantā norādīto atlīdzināmo izdevumu uzskaitījums nav izsmeljošs. Līdz ar to darba devējam ir pienākums atlīdzināt arī citus, šajā pantā neminētus, izdevumus, ja vien tie ir bijuši nepieciešami darba veikšanai.

Izdevumu, kas saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu, atlīdzināšanas kārtība ir noteikta Ministru kabineta 2002. gada 28. maija noteikumos Nr. 219 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem un darbinieku darba braucieniem saistītie izdevumi". Noteikumos ir uzskaitīti visi izdevumi, kurus darba devējam ir pienākums atlīdzināt darbiniekam, ja darbinieks darba devējam iesniedz atbilstošus izdevumus apliecinājošus dokumentus, **piemēram**, ceļa (transporta) izdevumus, izdevumus par bagāžas pārvadāšanu, ja tā saistīta ar institūcijas vajadzībām, izdevumus par viesnīcu (naktsmītni), ieskaitot brokastu izdevumus viesnīcā, utt.

LR Augstākās tiesas Civiltiesu departamenta Senāts ir atzinis, ka darba devējam nav jāmaksā dienas nauda un nav jāsedz viesnīcas izdevumi par atvaļinājuma laiku, kad darbinieks, kurš nosūtīts komandējumā, neveic darba pienākumus, ja nav bijusi citāda vienošanās (LR Augstākās

tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 12. augusta spriedums lietā SKC–195). Proti, šāda situācija var rasties, kad darbinieks komandējumā atrodas ilgāku laiku un, atrodoties komandējumā, izmanto tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Atvaļinājuma laikā darbiniekam ir pašam jāsedz visi izdevumi.

Tāpat Senāts ir atzinis, ka darba devējam ir jāatlīdzina tikai tādi darbinieka iekšējie pārbraucieni komandējuma valstī, kas ir veikti darba devēja izdevumā, darbiniekam veicot darba pienākumus (LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 12. augusta spriedums lietā SKC–195).

Izdevumi, kas darbiniekam rodas, pārceloties uz citu dzīvesvietu, var būt, **piemēram**, izdevumi par mantu un mēbeļu pārvešanu, ceļa izdevumi, kas saistīti ar darbinieka un viņa ģimenes locekļu pārvākšanu, utt.

Izdevumi, kas darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma nolietošanu, var būt, **piemēram**, datora, kas tiek izmantots darba vajadzībām, nolietošanās izdevumi.

Papildus jānorāda, ka saskaņā ar DL darba devējam ir pienākums obligāti segt izdevumus saistībā ar darbinieka veselības pārbaudi un izdevumus saistībā ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu. Šajā gadījumā darba devējam pašam ir pienākums segt šos izdevumus, proti, darbiniekam nav jāsedz šie izdevumi, lai pēc tam pieprasītu izdevumu atlīdzināšanu. Ja tomēr darbinieks šos izdevumus ir sedzis pats, tad viņam ir tiesības prasīt no darba devēja šo izdevumu atlīdzināšanu. Minētā sakarā būtiski norādīt, ka darbiniekam tomēr vajadzētu saskaņot izdevumus ar darba devēju, jo, ja darba devējs atteiksies maksāt, tad darbinieks būs spiests aizstāvēt savas tiesības tiesā, ceļot prasību par izdevumu piedziņu, kas darbiniekam radīs papildu problēmas. Gadījumā, ja šāda situācija radusies un darbinieks vēlas celt prasību tiesā par izdevumu atlīdzību, tad būtiski prasības pieteikumā atsaukties uz Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktu, kas noteic, ka no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos atbrīvoti prasītāji – prasībās par /./ darbinieku prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām vai ir ar tām saistīti, tādējādi darbiniekam nevajadzēs maksāt valsts nodevu.

II. Lai darbiniekam nebūtu pašam jāapmaksā izdevumi, kurus darba devējam vēlāk būs pienākums atlīdzināt, darbinieks, zinot, ka šādi izdevumi var rasties, ir tiesīgs pieprasīt no darba devēja avansu. **Piemēram**, darbinieks zina, ka viesnīcas un transporta izdevumi komandējuma laikā varētu būt apmēram 300 latu apmērā, līdz ar to darbinieks var pieprasīt no darba devēja avansu 300 latu apmērā.

Ja avansa apmērs pārsniedz faktiskos darbinieka izdevumus, darbiniekam ir pienākums darba devēja noteiktajā termiņā pārmaksāto summu atmaksāt darba devējam. Ja darbinieks pārmaksāto summu darba devējam noteiktajā termiņā neatmaksā, darba devējs saskaņā ar DL 78. panta pirmās daļas 2. punktu ir tiesīgs summu, kas pārsniedz darbinieka izdevumus, ieturēt no nākamās darbiniekam izmaksājamās darba samaksas. Lai noteiktu precīzus darbinieka izdevumus, darbiniekam ir pienākums iesniegt darba devējam attiecīgus izdevumus apliecinošus dokumentus (čekus, kvītis, maksājuma uzdevumus u. c.).

77. PANTS. ZAUDĒJUMI

(1) Darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos zaudējumus, kuri darbiniekam, veicot darbu, radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma bojājumu vai bojāeju un par kuriem darbinieks nav vainojams. Šādus darbinieka zaudējumus darba devējs atlīdzina arī tad, ja viņš pats – ar saviem rīkojumiem vai nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus – bijis vainīgs to nodarīšanā.

(2) Darba devējs atlīdzina šā panta pirmajā daļā minētos zaudējumus tikai tādā gadījumā, ja darbiniekam piederošā darba aprīkojuma izmantošana ir nolīgta.

Darbiniekam ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību no darba devēja komentējamā pantā uzskaitītajos gadījumos. Saskaņā ar Civillikuma 1770. pantu ar zaudējumu jāsaprot katrs mantiski novērtējams pametums. Mūsdienu valodā ar jēdzienu “zaudējums” saprot jebkādu mantas samazinājumu, zudumu vai bojājumu, kā arī peļņas atrāvumu, papildu izdevumus un citas mantiski novērtējamas tiesību aizskārēja sekas.²³⁷

No panta izriet, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt zaudējumus par darbiniekam piederošā aprīkojuma bojāeju vai bojājumu, ja:

1) tiek konstatēts, ka darba līgumā ir nolīgta darbiniekam piederošā darba aprīkojuma izmantošana;

2) tiek konstatēta zaudējumu esamība;

3) zaudējumu cēlonis ir radies darba veikšanas gaitā;

4) nav konstatējama darbinieka prettiesiska rīcība, kas būtu izraisījusi zaudējumus.

Būtiski pieminēt, ka civiltiesību doktrīnā ir atzīti citi priekšnoteikumi zaudējumu atlīdzībai (sk. 2. punktu).

Panta pirmās daļas pirmajā teikumā noteiktais paredz, ka gadījumos, ja darbinieks un darba devējs ir vienojušies par darbiniekam piederošā aprīkojuma izmantošanu, kurš darba veikšanas laikā ticis bojāts, turklāt darbinieka prettiesiskā rīcība nav konstatēta, tad darba devējam ir jāsedz zaudējumi. **Piemēram**, darba līgumā darba devējs un darbinieks ir rakstveidā vienojušies, ka darbinieks izmanto savu portatīvo datoru darba veikšanā. Darbinieks tiek nosūtīts komandējumā un ņem līdzi arī savu portatīvo datoru. Komandējuma laikā dators sabojājas, un šādā bojājumā nav vainojams pats darbinieks. Šādā gadījumā darbinieks ir tiesīgs prasīt darba devējam atlīdzināt portatīvā datora remonta izmaksas.

Jānorāda, ka saskaņā ar Civillikuma 1773. un 1774. pantu nevienam nav jāatlīdzina nejaušs zaudējums, proti, zaudējums, kura cēlonis ir nejaušs notikums vai nepārvarama vara. Līdz ar to gadījumā, ja portatīvā datora bojājums būs radies nejauša notikuma vai nepārvaramas varas apstākļos, darba devējam nebūs pienākuma atlīdzināt zaudējumus.

2) Panta otrajā teikumā tiek uzsvērts, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt darbiniekam radušos zaudējumus tajos gadījumos, kad tie ir radušies darba devēja vainas dēļ. Tiesību doktrīnā ir izvirzīta koncepcija, kas jau tikusi atzīta tiesu praksē, proti, zaudējumu atlīdzināšanai nav nepieciešams konstatēt vainu. Koncepcijas būtība ir šāda: princips, ka civiltiesiskā atbildība iestājas par vainu, ciktāl to nav ierobežojusi izņēmumi, nozīmē to, ka iespējamā tiesību aizskārēja rīcības novērtējumā vērā ņemams nevis viņa rīcības prettiesiskums no cietušā skatpunkta, bet gan ievērojot nodarītāja izvirzītos attaisnojumus. Vainojamības noskaidrošana ir sastāvdaļa procesam, kurā noskaidro, vai aizskārēja rīcība ir bijusi prettiesiska. Tāpēc nav pamata runāt par četriem atbildības pamatiem, tādi ir tikai trīs:

– prettiesiska vainojama rīcība (ietver arī vainojamības vai attaisnojumu neesamības noskaidrošanu),

– kaitējuma esamība,

²³⁷ Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. p.). Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zin. redakcijā. Otrs, papild. izd. R., 2000, 267. lpp.

– cēloniskais sakars starp prettiesisko rīcību un kaitējumu.²³⁸

Pamatojoties uz to, ka darba devējam saskaņā ar tiesību normām ir jānodrošina taisnīgi, droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi, kā arī darba devēja rīkojumi nevar būt pretēji tiesību normām, jākonstatē nevis darba devēja vaina, bet gan vainojamība (rīcība ir bijusi prettiesiska).

21. NODAĻA

ĪETURĒJUMI NO DARBA SAMAKSAS UN TO ĪEROBEŽOJUMI

78. PANTS. ĪETURĒJUMI, KAS ĪZRIET NO DARBA DEVĒJA ATPRASĪJUMA TIESĪBĀM

(1) Īeturējumus, kas Īzriet no darba devēja atprasĪjuma tiesĪbām, var Īzdarīt no darbiniekam Īzmaksājamās darba samaksas, lai atprasĪtu:

- 1) summas, kas pār maksātas darba devēja maldĪbas dēļ, ja darbinieks par šo pār maksājumu Īr zināĪjis vai viņam atbĪlstoši apstākļiem to vajadzēja zināt, vai ja pār maksājums pamatojas uz tādiem apstākļiem, kuros vainojams darbinieks;*
- 2) avansu, kas Īzmaksāts uz darba samaksas rēķina, kā arī neĪzlietoto un Īaikā neat maksāto avansu, kas Īzmaksāts darbiniekam sakarā ar komandējumu vai darba braucienu vai arī citu paredzamo Īzdevumu segšanai;*
- 3) Īzmaksāto vidējo Īzpeļņu par neatstrādātajām atvaĪlĪnājuma dienām, ja darbinieku atĪaiž no darba pirms tā darba gada beigām, par kuru viņš jau saņēmis atvaĪlĪnājumu, Īzņemot gadĪjumu, kad darba lĪgums tiek uzteĪkts, pamatojoties uz šā likuma 101. panta pirmās daļas 6., 7., 9. vai 10. punktu.*

(2) Šā panta pirmās daļas 1. un 2. punktā paredzētajos gadĪjumos darba devējs var dot rakstveida rĪkojumu par Īeturējumu Īzdarišanu ne vēlāk kā divu mēnešu Īaikā no pār maksātās summas Īzmaksas dienas vai avansa atmaksāšanai noteĪktā termiņa ĪzbeĪgšanās dienas. Par šāda rĪkojuma Īzdošanu darba devējs nekavējoties paziņo darbiniekam.

(3) Ja darbinieks apstrĪd šā panta pirmās daļas 1. un 2. punktā paredzēto darba devēja atprasĪjuma tiesĪbu pamatu vai apmēru, darba devējs var celt atbĪlstošu prasĪbu tiesā divu gadu Īaikā no pār maksātās summas Īzmaksas dienas vai avansa atmaksāšanai noteĪktā termiņa ĪzbeĪgšanās dienas.

Ī. Īeturējumus, kas Īzriet no darba devēja atprasĪjuma tiesĪbām, no darbiniekam Īzmaksājamās darba samaksas var Īzdarīt tĪkai trijos gadĪjumos, proti, lai atprasĪtu:

- 1) summas, kas pār maksātas darba devēja maldĪbas dēļ;
- 2) avansu;
- 3) Īzmaksāto vidējo Īzpeļņu par neatstrādātajām atvaĪlĪnājuma dienām darba tiesĪsko attiecĪbu ĪzbeĪgšanas gadĪjumā.

²³⁸ Torgāns K. Vainas vai attaisnojumu meklējumi civillietās. Jurista Vārds, 31.05.2005.

Darba devējs saskaņā ar DL 79. pantu ir tiesīgs veikt ieturējumus arī, lai atlīdzinātu darba devējam radušos zaudējumus (sk. DL 79. panta komentāru). Jebkādi ieturējumi no darba samaksas var tikt veikti, ievērojot DL 80. pantā noteiktos ierobežojumus (sk. DL 80. panta komentāru).

Summas, kas izmaksātas darba devēja maldības dēļ, iespējams ieturēt, **piemēram**, gadījumā, kad pārmaksa pamatojas uz darbinieka pieļautu, neattaisnotu darba kavējumu, kura neattaisnotais raksturs pierādīts pēc darba samaksas izmaksāšanas.²³⁹

DL normas ir piemērojamas arī, lemjot par ieturējumiem no ierēdņa darba samaksas. Tas izriet no Valsts civildienesta likuma 4. panta otrajā daļā noteiktā, ka valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka darba samaksu un darbinieka materiālo atbildību, ciktāl to nenosaka šis likums. Tā kā Valsts civildienesta likums neregulē pārmaksātās darba samaksas ieturēšanu, šajā jautājumā piemērojamas attiecīgās DL normas (sk. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta rīcības sēdes 2010. gada 4. februāra lēmumu lietā Nr. SKA–60/2010).

II. Darba devēja tiesības veikt ieturējumus no darbinieka darba samaksas ir ierobežotas laikā, proti, termiņš ir noteikts divi mēneši. Šis ir izņēmums no DL 31. panta, kas noteic, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilst divu gadu laikā.

Piemēram, ja darba devējs nepamatoti ir pārmaksājis summu 2010. gada 4. janvārī, tad darba devējs ir tiesīgs šo summu atprasīt līdz 2010. gada 3. martam (ieskaitot). Proti, sākot no 2010. gada 4. marta darba devējs vairs nav tiesīgs veikt ieturējumus saistībā ar 2010. gada 4. janvārī pārmaksāto summu.

Jāuzsver, ka attiecībā uz pārmaksāto summu ieturēšanu sākuma termiņš būs diena, kad darba devējs ir izmaksājis šo summu, nevis diena, kad darbinieks ir saņēmis pārmaksāto summu. **Piemēram**, darba devējs summu izmaksā ceturtdienā, taču darbinieks kontā naudu saņem tikai pirmdienā. Sākuma termiņš šādā gadījumā būs ceturtdiena (par termiņu aprēķināšanu sk. arī DL 16. pantu).

Darba devēja pienākums pirms jebkādu ieturējumu veikšanas ir informēt darbinieku. Pats paredz, ka darba devējam ir jāizdod rakstveida rīkojums, taču neparedz darba devēja pienākumu izsniegt darbiniekam šā rīkojuma eksemplāru, bet gan vien to, ka darba devējam ir pienākums paziņot par šāda rīkojuma izdošanu. Ņemot vērā to, ka darbinieks ir tiesīgs apstrīdēt atprasījuma tiesību pamatu vai apmēru, kā arī ņemot vērā Satversmes 90. pantā noteikto, ka ikvienam ir tiesības zināt savas tiesības, darbinieks ir tiesīgs prasīt, lai darba devējs izsniedz darbiniekam rīkojuma eksemplāru (sk. DL 56. panta komentāru). Savukārt darba devējam būtu ieteicams rīkojumu darbiniekam izsniegt pret parakstu.

III. Darba devējs ir tiesīgs veikt ieturējumus no darbinieka darba samaksas tikai, ja darbinieks ir nekavējoši iepazīstināts ar darba devēja rīkojumu par ieturējumu veikšanu un darbinieks nav apstrīdējis darba devēja atprasījuma tiesību pamatu vai apmēru²⁴⁰. Proti, ja darbinieks norāda, ka nepiekrīt šādam ieturējumam, tad darba devējs ieturējumu veikt nav tiesīgs, bet gan tā vietā var celt prasību tiesā divu gadu laikā no pārmaksātās summas izmaksas dienas vai avansa atmaksāšanai noteiktā termiņa izbeigšanās dienas.

²³⁹ LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta rīcības sēdes 2010. gada 4. februāra lēmums lietā Nr. SKA–60/2010.

²⁴⁰ LR Augstākā tiesa. Jautājumi par DL normu piemērošanu, sk. arī DL 62. panta komentāru. www.at.gov.lv/files/docs/summaries/.../Jautajumi_Darba_likums.doc

Pants arī neparedz, kādā kārtībā un formā darbinieks ir tiesīgs apstrīdēt darba devēja atprasījuma tiesību pamatu vai apmēru. Tomēr, ņemot vērā to, ka darba devējs var veikt ieturējumus, ja darbinieks neapstrīd atprasījuma pamatu un apmēru, strīda gadījumā darbiniekam būs grūti pierādīt, ka viņš ir apstrīdējis šo atprasījuma pamatu vai apmēru, ja šāda apstrīdēšana nebūs veikta rakstveidā. Līdz ar to darbiniekam savus iebildumus darba devējam vēlams iesniegt rakstveidā.

Pamatoti rodas jautājums, kā darbiniekam rīkoties, ja darba devējs, neskatoties uz darbinieka iebildumiem vai vispār neinformējot darbinieku, tomēr veic ieturējumus no darba samaksas, nevis, kā paredzēts likumā, ceļ attiecīgu prasību tiesā. Šādā gadījumā darbiniekam ir ieteicams nekavējoties saskaņā ar DL 64. pantu pieprasīt no darba devēja izziņu par darba samaksu, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu un darba attiecībām un vērsties Valsts darba inspekcijā. Ja darbinieks uzskata darba devēja veiktos ieturējumus par nepamatotiem vai arī uzskata, ka ieturēts ir nepamatots apmērs, darbinieks ir tiesīgs vērsties tiesā ar darba samaksas piedziņas prasību.

79. PANTS. IETURĒJUMI, LAI ATLĪDZINĀTU DARBA DEVĒJAM RADUŠOS ZAUDĒJUMUS

(1) Darba devējam ir tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas to zaudējumu atlīdzību, kas viņam radušies darbinieka prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ. Šāda ieturējuma izdarīšanai nepieciešama darbinieka rakstveida piekrišana.

(2) Ja darbinieks apstrīd darba devējam radušos zaudējumu atlīdzības prasījuma pamatu vai apmēru, darba devējs var celt atbilstošu prasību tiesā divu gadu laikā no zaudējumu nodarīšanas dienas.

Ieturējums izdarāms bez lietas izskatīšanas tiesā un realizējams, tikai saņemot darbinieka rakstveida piekrišanu. Darbinieka civiltiesiskās atbildības pamats un apmērs ir regulēts DL 86. pantā (sk. DL 86. panta komentāru). Lai darba devējs būtu tiesīgs ieturēt no darbinieka darba samaksas zaudējumu atlīdzību, jāpastāv šādiem obligātiem priekšnoteikumiem:

- zaudējumu esamība;
- zaudējumu cēlonis ir darbinieka prettiesiska rīcība;
- darbinieks rakstveidā ir piekritis ieturējumu veikšanai no darba samaksas.

Ja kāds no šiem priekšnoteikumiem nepastāv, darba devējs nedrīkst veikt ieturējumus no darba samaksas. **Piemēram**, ja mēneša beigās ir konstatējams iztrūkums veikala kasē, darba devējs nav tiesīgs automātiski ieturēt iztrūkumam atbilstošu summu no veikala pārdevēja. Pat ja ir konstatējama darbinieka prettiesiska rīcība, ir nepieciešama arī rakstiska darbinieka piekrišana šāda ieturējuma veikšanai.

Darbinieks ir tiesīgs apstrīdēt darba devējam radušos zaudējumu atlīdzības prasījuma pamatu vai apmēru. Likumdevējs neparedz, kādā formā šāda apstrīdēšana ir veicama. Tomēr šāds iebildums būtu vēlams izteikt rakstveidā (sk. arī DL 78. panta komentāru).

Ja darba devējs, neraugoties uz darbinieka iebildumiem vai vispār neinformējot darbinieku, tomēr ietur zaudējumu atlīdzību no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas, darbiniekam ir ieteicams nekavējoties saskaņā ar DL 64. pantu pieprasīt no darba devēja izziņu par darba samaksu, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu un darba attiecībām un vērsties VDI. Ja darbinieks uzskata darba devēja veiktos ieturējumus par nepamatotiem vai arī uzskata, ka ieturēts ir nepamatots apmērs, darbinieks ir tiesīgs vērsties tiesā ar darba samaksas piedziņas prasību.

80. PANTS. NO DARBA SAMAKSAS IZDARĀMO IETURĒJUMU IEROBEŽOJUMI

(1) Visu ieturējumu kopsumma nedrīkst pārsniegt 20 procentus, bet Civilprocesa likumā īpaši paredzētajos gadījumos – 50 procentus no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba samaksas. Jebkurā gadījumā darbiniekam saglabājama minimālā darba alga.

(2) Šā panta pirmajā daļā noteiktie ierobežojumi neattiecas uz uzturlīdzekļu piedziņu nepilngadīgu bērnu uzturēšanai.

(3) Ja ar ieturamo summu nepietiek, lai apmierinātu visus prasījumus, jāievēro Civilprocesa likumā noteiktais vairāku prasījumu apmierināšanas secīgums.

(4) Aizliegts izdarīt ieturējumus no atlaišanas pabalsta, atlīdzības par darbinieka izdevumiem un citām darbiniekam izmaksājamām summām, uz kurām saskaņā ar Civilprocesa likumu nedrīkst vērst piedziņu.

I. Visi ieturējumi, kurus darba devējam ir tiesības veikt saskaņā ar DL 78. un 79. pantu (sk. DL 78. un 79. panta komentāru) nedrīkst pārsniegt 20% no mēneša darba samaksas, t. i., kopējās summas, ko veido darba alga, piemaksas, prēmijas un jebkura cita veida atlīdzība, kas saistīta ar darbu (sk. DL 59. panta komentāru).

Darba devējam ir tiesības veikt ieturējumus 20% apmērā no mēneša darba samaksas, tomēr darba devēja ieturējumi izdarāmi tādā apmērā, lai darbinieks saņemtu vismaz minimālo mēneša algu (sk. DL 61. panta komentāru). Ja darbiniekam noteiktā darba samaksa ir minimālās algas apmērā, tad ieturējumu darba devējs nevar veikt. Likumdevējam būtu ieteicams šo pantu izteikt redakcijā, kurā nav citēts CPL, tādējādi netiks dublētas CPL normas un netiks jauktas divas atšķirīgas lietas, proti, darba devēja ieturējums un piedziņa, izpildot spriedumu. Pantā minētos nosacījumus par ieturējumiem nevajadzētu jaukt ar CPL 72. nodaļu, kurā noteikta piedziņas vēršana uz darba samaksu, tai pielīdzināmajiem maksājumiem un citām naudas summām.

Ieturējums izdarāms bez lietas izskatīšanas tiesā un realizējams tikai gadījumos, ja darbinieks nav apstrīdējis darba devēja atprasījuma tiesību pamatu vai apmēru (DL 78. pants), bet darba devējam nodarīto zaudējumu atlīdzības gadījumā, saņemot arī darbinieka rakstveida piekrišanu (DL 79. pants).

Atšķirībā no ieturējuma, kuru saskaņā ar DL noteikto kārtību var veikt darba devējs ar savu varu, piedziņu, kuru veic, pamatojoties uz izpildu dokumentu (sk. CPL 540. pantu), izdara tiesu izpildītājs. **Piemēram**, tiesā tiek iesniegta prasība par uzturlīdzekļu piedziņu, tiesa, izskatot lietu, nospiež, ka uzturlīdzekļi piedzenami, spriedums stājas spēkā un tiesa izdod izpildrakstu (izpildu dokuments), uz kura pamata tiesu izpildītājs veic darbības, lai piedzītu naudu.

Gadījumos, ja darba devējs būs saņēmis tiesu izpildītāja rīkojumu par darbiniekam izmaksājamās darba samaksas daļas pārskaitīšanu uz tiesu izpildītāja depozīta kontu, tad šādam rīkojumam (piedziņai) būs prioritāte pār DL 78. un 79. pantā noteiktajiem ieturējumiem, proti, darba devējs varēs veikt ieturējumus tikai tad, ja pēc piedziņas vēršanas uz darbinieka darba samaksu pāri paliks pietiekami daudz līdzekļu, lai darbinieks (ja darbiniekam ir ģimene, tad saskaņā ar CPL 1. pielikuma 3. punktu ieskaita arī katru viņa ģimenes locekli un apgādībā esošu personu) saņemtu vismaz minimālo mēneša darba algu. Minētais secinājums pamatots ar CPL 551. panta pirmo daļu, kas noteic, ka tiesu izpildītāja prasības un rīkojumi, izpildot tiesu spriedumus un citus nolēmumus, ir obligāti fiziskajām un juridiskajām personām visā valsts teritorijā.

CPL 594. panta otrajā daļā noteikts, ka, ja piedziņa uz darba samaksu tiek vērstā pēc vairākiem izpildu dokumentiem, darbiniekam katrā gadījumā jāsaglabā darba samaksa un tai pie-

līdzinātie maksājumi 50% apmērā, izņemot piedziņas lietās, ja piedziņa veicama nepilngadīgu bērnu uzturam vai Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas labā (594. panta pirmās daļas 1. punkts).

II. CPL 594. panta pirmās daļas 1. punktā noteikts, ka piedziņas lietās, ja piedziņa veicama nepilngadīgu bērnu uzturam vai Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas labā, saglabājot darba samaksu un tai pielīdzinātos maksājumus 50 procentu apmērā no minimālās mēneša darba algas, **piemēram**, šobrīd minimālā mēneša darba alga ir Ls 180, tādējādi darbiniekam tiks saglabāta darba samaksa vismaz Ls 90 apmērā. Minētais nav attiecināms uz darba devēja tiesībām veikt ieturējumus saskaņā ar DL 78. un 79. pantu, jo darba devējam pēc ieturējuma veikšanas jā-saglabā darbiniekam vismaz minimālā darba alga, kas nebūs iespējams, ja vispirms uz darbinieka darba samaksu tiks vērsta piedziņa līdz 50% apmēram no minimālās mēneša darba algas.

Būtiski pieminēt, ka CPL 594. panta pirmās daļas 1. punktā bez DL 80. panta otrajā daļā minētās “uzturlīdzekļu piedziņas nepilngadīgu bērnu uzturēšanai” ir minēts arī “Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas labā”. Šajā gadījumā CPL normas uzskatāmas par speciālām, tādēļ piemērojamas CPL 594. panta pirmās daļas 1. punkta redakcija, nevis DL 80. panta pirmās un otrās daļas redakcija, ciktāl tā skar piedziņas lietas.

Saskaņā ar CPL 1. pielikuma 3. punktu piedziņas vēršanai nav pakļauta nauda 50 procentu apmērā no minimālās mēneša darba algas uz parādnienu, katru viņa ģimenes locekli un apgādībā esošu personu, pat ja piedziņa veicama nepilngadīgu bērnu uzturam vai Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas labā.

III. Panta trešās daļas norma attiecināma uz CPL noteikto piedziņas vēršanu uz darbinieka darba samaksu (sk. CPL 75. nodaļu).

Saskaņā ar CPL 596. pantu nedrīkst vērst piedziņu uz kompensācijas izmaksām par darbiniekam piederošo instrumentu (DL termins “darba aprīkojums”) nolietošanas un citām kompensācijām saskaņā ar normatīvajiem aktiem, kas regulē darba tiesiskās attiecības, piemēram, atvaļinājuma kompensācija (sk. DL 149. pantu).

IV. Darba devējam aizliegts veikt ieturējumus (sk. DL 78. un 79. panta komentāru):

- no DL 112. pantā noteiktajiem atlaišanas pabalstiem (sk. DL 112. panta komentāru), kas darba devējam jāizmaksā, uzteicot darba līgumu 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos (sk. DL 101. panta pirmās daļas komentāru), bet darbiniekam, ja tas uzsaka darba līgumu, pamatojoties uz DL 100. panta piektajā daļā noteikto gadījumu (sk. DL 101. panta piektās daļas komentāru);

- no DL 76. pantā noteiktajiem izdevumiem (sk. DL 76. pantu), **piemēram**, izdevumiem, kas ir saistīti ar darbinieka komandējumu;

- saskaņā ar CPL 596. pantu nedrīkst vērst piedziņu uz kompensācijas izmaksām par darbiniekam piederošo instrumentu (DL jēdziens “darba aprīkojums”) nolietošanas un citām kompensācijām saskaņā ar normatīvajiem aktiem, kas regulē darba tiesiskās attiecības, piemēram, atvaļinājuma kompensāciju (sk. DL 149. pantu).

CETURTĀ SADAĻA

DARBINIEKA PIENĀKUMI UN TIESĪBAS

22. NODAĻA

DARBINIEKA PIENĀKUMI

81. PANTS. DARBA GAITA

(1) Darbiniekam savu darba pienākumu ietvaros ir pienākums rūpēties par to, lai pēc iespējas novērstu vai mazinātu šķēršļus, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, kā arī par to, lai pēc iespējas novērstu vai mazinātu draudošus vai jau radušos zaudējumus. Izņēmums pieļaujams tikai tajā gadījumā, kad šāda rīcība darbiniekam nav pa spēkam, nav no viņa taisnīgi sagaidāma vai arī to aizliedzis darba devējs.

(2) Darbiniekam ir pienākums nekavējoties paziņot darba devējam par šā panta pirmajā daļā minētajiem šķēršļiem, zaudējumu rašanās draudiem vai jau esošiem zaudējumiem.

I. Komentējamais pants ir saistīts ar DL 50. pantu, kas paredz darbinieka pienākumu darbu veikt ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma, kā arī rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu. Papildus DL 50. pantā noteiktajam, darbiniekam ir pienākums arī identificēt, novērst vai pēc iespējas mazināt tos šķēršļus, kas ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, kā arī rūpēties, lai pēc iespējas novērstu vai mazinātu zaudējumus. Minētais izriet no darbinieka lojalitātes pret darba devēju.

Piemēram, biroja telpas atrodas ēkas augšējā stāvā, stipru lietavu rezultātā no griestiem sāk tecēt ūdens. Ūdens tek uz kastēm ar baltajām papīra lapām. Atbildīgā darbinieka (piemēram, sekretāres) pienākums ir pārvietot papīra lapas tā, lai tās netiktu bojātas. Ja papīra lapas tiks bojātas, tad tiks radīti zaudējumi ne tikai bojātā papīra vērtībā, bet arī var rasties dīkstāve, kamēr tiks piegādāts jauns papīrs. Būtiski, ka šajā gadījumā darba devējs tomēr nevarēs piedzīt tos zaudējumus, kas radušies sagaidāmās peļņas atrāvuma rezultātā.

Ja darbinieks tomēr ir rīkojies pretēji šajā pantā noteiktajam, tad darba devējs saskaņā ar DL 90. pantu var disciplināri sodīt darbinieku. Ja darba devējam ir nodarīti zaudējumi, tad darba devējs, ievērojot DL 23. nodaļā noteikto, var prasīt no darbinieka zaudējumu atlīdzību.

Komentējamais pants paredz trīs izņēmuma gadījumus, kad darbinieka rūpības trūkums saistībā ar parasto darba gaitu ietekmējošo šķēršļu vai zaudējumu novēršanu vai mazināšanu ir attaisnojams. Proti:

- darbinieks (objektīvi) nespēj novērst vai mazināt šķēršļus vai zaudējumus;
- no darbinieka nav taisnīgi (objektīvi) sagaidāms, ka viņš varētu novērst vai mazināt šķēršļus vai zaudējumus;
- šķēršļu vai zaudējumu novēršanu vai mazināšanu ir aizliedzis darba devējs.

Ja pastāv kāds no minētajiem apstākļiem, tad darbinieks nevar tikt disciplināri sodīts, kā arī viņš nav atbildīgs par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem. Tas, vai darbinieks varēja vai nevarēja novērst vai mazināt zaudējumus vai šķēršļus, ir vērtējams katrā konkrētā gadījumā kontekstā un ņemot vērā visus konkrētā gadījuma apstākļus.

II. Tāpat darbiniekam ir uzlikts informēšanas pienākums šādā situācijā. Proti, darbiniekam darba devējs ir jāinformē nekavējoties, konstatējot jebkādus šķēršļus, kas ietekmē vai var ietekmēt parasto gaitu uzņēmumā, kā arī par zaudējumu rašanās iespēju vai esošiem zaudējumiem. Darbinieku var disciplināri sodīt vai pat uzteikt darba līgumu (pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 2. punktu – darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību), ja darba devējam netiek paziņots par zaudējumu rašanās draudiem vai reāliem zaudējumiem.

82. PANTS. PIENĀKUMS VEIKT VESELĪBAS PĀRBAUDI

(1) Darbiniekam, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, ir pienākums nekavējoties veikt veselības pārbaudi gadījumos, kad šādas pārbaudes veikšana paredzēta normatīvajos aktos vai darba koplīgumā, vai arī pastāv pamatotas aizdomas par darbinieka saslimšanu, kas rada vai var radīt draudus viņa vai citu cilvēku drošībai vai veselībai.

(2) Izdevumus, kas saistīti ar veselības pārbaudes veikšanu, sedz darba devējs.

I. Saskaņā ar komentējamo pantu pienākums veikt veselības pārbaudi ir, ja tas paredzēts normatīvajos aktos vai darba devējam pastāv pamatotas aizdomas par darbinieka saslimšanu.

Normatīvajos aktos ir noteikti vairāki gadījumi, kad ir veicama veselības pārbaude. Saskaņā ar DL 36. pantu darba devējs ir tiesīgs pieprasīt arī pretendentam, ar kuru vēl nav nodibinātas darba tiesiskās attiecības, veikt obligāto veselības pārbaudi (sk. DL 36. panta komentāru).

Darba aizsardzības likuma 15. panta pirmā daļa paredz, ka darba devējs nodrošina obligātu veselības pārbaudi tiem nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori, un tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi. Kārtību, kādā ir veicama obligātā veselības pārbaude, nosaka Ministru kabineta 2009. gada 10. marta noteikumi Nr. 219.

Papildus jānorāda, ka veselības pārbaudes veikšana ir ne vien darbinieka pienākums, bet arī tiesības. Šādas tiesības piemīt nakts darbiniekiem (nakts darbinieka definīcija ir noteikta DL 138. panta otrajā daļā) saskaņā ar DL 138. panta ceturto daļu. Proti, darbinieks ir tiesīgs prasīt darba devējam, lai darbinieks tiktu nosūtīts uz veselības pārbaudi un lai ar to saistītās izmaksas segtu darba devējs.

Pants piešķir darba devējam tiesības nosūtīt darbinieku uz veselības pārbaudi arī tajos gadījumos, kad to neparedz neviens normatīvais akts, taču pēc darba devēja ieskata darbiniekam, iespējams, ir veselības traucējumi, turklāt tie ir tādi, kas var radīt draudus gan pašam darbiniekam, gan arī citām personām. **Piemēram**, darbinieks birojā nemitīgi klepo un šķauda, taču turpina veikt darbu. Ja darbinieks pats nedodas pie ārsta, tad darba devējs ir tiesīgs likt darbiniekam veikt veselības pārbaudi, izdodot attiecīgu rīkojumu un pamatojot to ar konkrētiem apstākļiem un pazīmēm, kas apliecina šādas veselības pārbaudes veikšanas nepieciešamību.

Tomēr jāatceras, ka tajos gadījumos, kad darbinieks veiks veselības pārbaudi, pamatojoties uz darba devēja rīkojumu, izmaksas saistībā ar veselības pārbaudes veikšanu būs pienākums segt darba devējam.

Saskaņā ar Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.⁴ panta ceturto daļu par nodarbināto nenosūtīšanu veikt obligātās veselības pārbaudes, ja normatīvajos aktos tās paredzētas, uzliek naudas sodu darba devējam – fiziskai personai vai amatpersonai no simt līdz divsimt piecdesmit latiem, juridiskai personai – no piecsimt līdz septiņsimt piecdesmit latiem.

83. PANTS. NEIZPAUŠANAS PIENĀKUMS

(1) Darbiniekam ir pienākums neizpaust viņa rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Darba devējam ir pienākums rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu.

(2) Darbiniekam ir pienākums rūpēties par to, lai šā panta pirmajā daļā minētā informācija, kas attiecas uz viņa darba veikšanu, nebūtu tieši vai netieši pieejama trešajām personām.

I. Komentējamais pants paredz, ka darbinieks nedrīkst izpaust informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Komercnoslēpuma aizsardzība ir regulēta Komerclikumā. Saskaņā ar Komerclikuma 19. panta pirmo daļu komercnoslēpuma statusu komersants var piešķirt tādām saimnieciska, tehniska vai zinātniska rakstura lietām un rakstveidā vai citādā veidā fiksētām vai nefiksētām ziņām, kuras atbilst visām šādām pazīmēm:

- 1) tās ietilpst komersanta uzņēmumā vai ir tieši ar to saistītas;
- 2) tās nav vispārpieejamas trešajām personām;
- 3) tām ir vai var būt mantiska vai nemantiska vērtība;
- 4) to nonākšana citu personu rīcībā var radīt zaudējumus komersantam;
- 5) attiecībā uz tām komersants ir veicis konkrētai situācijai atbilstošus saprātīgus komercnoslēpuma saglabāšanas pasākumus.

Tomēr termins "komercnoslēpums" nav aplūkojams tikai saturiski un vadoties no Komerclikumā noteiktā skaidrojuma. Kā atzinis arī Augstākās tiesas Senāts, pretiesiska rīcība nav tikai komercnoslēpuma izpaušana, tā var attiekties arī uz citas konfidenciālas informācijas izpaušanu, ko aizliedz amata apraksts, darba kārtības noteikumi un citi darbiniekam saistoši dokumenti (Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 19. novembra spriedums lietā Nr. SKC-546; sk. Augstākās tiesas Senāta tiesu prakses apkopojumu "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004) (sk. DL 11. panta komentāru).

II. Komentējamais pants paredz ne vien darbinieka pienākumu tieši neizpaust komercnoslēpumu, bet arī nodrošināt to, ka šī informācija jebkādā veidā nenonāk pie trešajām personām. **Piemēram**, darbinieka nolaidības rezultātā trešajām personām ir bijusi pieeja darbinieka darba datoram, kurā ir informācija par darba devēja biznesa stratēģiju, kuru darba devējs ir noteicis kā komercnoslēpumu. Tāpat darbinieka pārkāpums būs saskatāms, **piemēram**, gadījumā, ja darbinieks ir pazaudējis dokumentus, kas nonāk trešo personu rīcībā, un kuros ir ietverta informācija, kas ir darba devēja komercnoslēpums.

Būtiski, ka pants neprasa konkrētu seku iestāšanos, līdz ar to darba devējs var disciplināri sodīt darbinieku un pat izbeigt darba tiesiskās attiecības (ja pārkāpums atbilst kādam no DL 101. pantā uzskaitītiem gadījumiem), ja ir konstatējams pantā minētais pārkāpums.

84. PANTS. KONKURENCES IEROBEŽOJUMS PĒC DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS

(1) Darbinieka un darba devēja vienošanās par darbinieka profesionālās darbības ierobežojumu (konkurences ierobežojums) pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās ir pieļaujama vienīgi tad, ja minētā vienošanās atbilst šādām pazīmēm:

- 1) tās mērķis ir aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas var radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai;*
- 2) konkurences ierobežojuma termiņš nav ilgāks par diviem gadiem, skaitot no darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienas;*
- 3) attiecībā uz visu konkurences ierobežojuma laiku tā paredz darba devēja pienākumu maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu.*

(2) Konkurences ierobežojums var attiekties tikai uz to darbības jomu, kurā darbinieks tika nodarbināts darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā.

(3) Vienošanās par konkurences ierobežojumu nav spēkā, ciktāl tā atbilstoši konkurences ierobežojuma veidam, apmēram, vietai un laikam, kā arī ņemot vērā darbiniekam izmaksājamo atlīdzību, uzskatāma par netaisnīgu darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumu.

(4) Vienošanās par konkurences ierobežojumu slēdzama rakstveidā, norādot konkurences ierobežojuma veidu, apmēru, vietu, laiku un darbiniekam izmaksājamās atlīdzības apmēru.

1. Satversmes 106. pants noteic ikviena tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darba vietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai, līdz ar to šīs tiesības ir cilvēka pamattiesības, kas nav patvaļīgi ierobežojamas. Taču Satversmes 116. pants paredz, ka šīs tiesības var ierobežot, ja ierobežojums ir noteikts ar pienācīgā kārtā pieņemtu likumu, tam ir leģitīms mērķis un tas ir samērīgs (sk. Satversmes tiesas 2005. gada 26. janvāra sprieduma lietā Nr. 2004–17–01 11. punktu). Pamattiesību ierobežojums var būt attaisnojams tikai tad, ja tas kalpo noteiktam leģitīmam mērķim – aizsargāt citas konstitucionāla ranga vērtības vai citas svarīgas intereses, kuru aizstāvēšanai ierobežojums ir vajadzīgs.²⁴¹

Konkrētais 84. pants paredz iespēju darba devējam un darbiniekam vienoties par profesionālās darbības ierobežošanu, un līdz ar to tas ir Satversmes 106. pantā garantēto tiesību ierobežojums. Profesionālās darbības ierobežojums var izpausties gan kā aizliegums strādāt konkurējoša uzņēmuma labā, gan arī kā aizliegums darbiniekam pašam veikt komercdarbību darba devējam konkurējošā darbības jomā. Šāda ierobežojuma mērķis ir aizsargāt darba devēja intereses, un šis ierobežojums ir piemērojams, tikai nosakot darbiniekam attiecīgu atlīdzību. Līdz ar to šī norma kalpo noteiktam leģitīmam mērķim, ja vien atlīdzība par konkurences ierobežojumu ir samērīga un atbilstoša.

Pants paredz trīs kumulatīvas pazīmes, kurām visām jāpastāv, lai darba devējs un darbinieks būtu tiesīgi vienoties par konkurences ierobežojumu. Vienošanās par konkurences ierobežojumu ir slēdzama rakstveidā – tā var tikt iekļauta darba līgumā vai arī tikt noslēgta kā atsevišķā vienošanās.

²⁴¹ Satversmes tiesas 2007. gada 16. maija sprieduma lietā Nr. 2006–42–01 10. punkts.

Ja vienošanās par konkurences ierobežojumu neatbilst visām trim obligāti izvirzītajām pazīmēm, tad šāda vienošanās nav spēkā.²⁴² **Piemēram**, ja darba līgumā ir ietverts punkts, ka darbinieks pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās nav tiesīgs strādāt vai veikt komercdarbību noteiktā darbības jomā, taču nav ietverta nekāda atlīdzība par šo ierobežojumu, tad šis darba līguma punkts ir spēkā neesošs.

Pants paredz darba devēja pienākumu izmaksāt atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu. "Atbilstoša atlīdzība" ir nenoteikts tiesību jēdziens, kas katrā konkrētajā gadījumā ir attiecīgi piepildāms ar saturu. **Piemēram**, tiesa ir atzinusi, ka darbiniekam izmaksātā atlīdzība 25 latu par konkurences ierobežojumu un vēlāk 70 latu mēnesī nav atbilstoša un taisnīga.²⁴³

Atbilstošas atlīdzības apmērs katrā konkrētā gadījumā atšķirsies un nav nosakāmas konkrētas robežas, starp kurām noteiktā atlīdzība būs vai nebūs uzskatāma par atbilstošu. Atlīdzības apmēru var ietekmēt gan noteiktais konkurences ierobežojuma laiks, gan darbinieka ieņemamais amats, darbības joma, situācija tirgū utt.

Papildus jāņem vērā pantā noteiktais, ka konkurences ierobežojums var attiekties tikai uz to darbības jomu, kurā darbinieks tika nodarbināts darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā. Praksē nereti saistībā ar šo normu rodas strīdi. Tā, **piemēram**, tiesa ir norādījusi, ka vispārējs aizliegums strādāt uzņēmumā, kas darbojas transporta līdzekļu vai to detaļu un piederumu tirdzniecības, apkopes, remonta, iznomāšanas vai līzinga sfērā, nepiedaloties šādā uzņēmumā kā darbiniekam, nesniegt uzņēmumam vai uzņēmējam ar kādu no šiem darbības virzieniem saistītas profesionālas konsultācijas attiecībā uz sekretāres amatu ir nepamatots. Šāda vienošanās, tiesas ieskatā, ir pretrunā Latvijas Republikas Satversmē nostiprinātajām cilvēka pamattiesībām brīvi izvēlēties nodarbošanos un darba vietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai.²⁴⁴ Tāpat, **piemēram**, ja uzņēmumā, kurš nodarbojas ar kokapstrādi, tiek nodarbināta grāmatvede, tad konkurences ierobežojums nevar tikt noteikts kā aizliegums attiecīgajai darbiniecei turpmākos divus gadus strādāt par grāmatvedi vispār. Konkurences ierobežojums varētu tikt noteikts kā, piemēram, aizliegums strādāt par grāmatvedi uzņēmumā, kas nodarbojas ar kokapstrādi.

2. Būtiski, ka ar 2008. gada 4. jūnija spriedumu Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts ir mainījis līdzšinējo praksi attiecībā uz iespēju ietvert līgumsodu par profesionālās darbības ierobežojuma pārkāpšanu.

Proti, Senāts ir atzinis, ka vienošanās par konkurences ierobežojumu pēc būtības ir patstāvīgs līgums. Jāpiebilst, ka šāda vienošanās ir patstāvīgs līgums arī tajos gadījumos, kad šis ierobežojums ir ietverts darba līgumā. Senāts ir norādījis, ka vienošanās par konkurences ierobežojumu neietekmē darbinieka tiesisko stāvokli darba attiecību pastāvēšanas laikā, bet attiecas uz laika posmu pēc darba tiesisko attiecību pārtraukšanas. Pušu vienošanās, atbilstoši kurai tiek noteikts līgumsods par profesionālās darbības ierobežojuma pārkāpšanu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, nav saistāma ar darbinieka stāvokļa pasliktināšanās/nepasliktināšanās vērtējumu pēc DL 6. panta, jo pēc būtības ir ārpus darba tiesiskajām attiecībām. Tas apliecina, ka šāda vienošanās sāk darboties pēc tam, kad savu spēku ir zaudējis attiecīgais darba līgums un reizē ar to persona – savu darbinieka statusu.²⁴⁵

²⁴² LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 4. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-377.

²⁴³ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 9. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-6.

²⁴⁴ Turpat.

²⁴⁵ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 4. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-377.

Līdz ar to vienošanās par konkurences ierobežojumu var ietvert līgumsodu par šā ierobežojuma pārkāpšanu. Ja puses bez maldības, viltus un spaidiem ir vienojušās par līgumu, kurā paredzēti profesionālās darbības ierobežojumi pēc darba attiecību pārtraukšanas, un, parakstot vienošanos, izteikušas savu gribu izpildīt saistību, tad ir tikai saprātīgi noteikt saistības pastiprināšanas līdzekli tās izpildes nodrošināšanai.²⁴⁶

Tomēr jāņem vērā, ka līgumsoda apmēram ir jābūt samērīgam ar konkurences ierobežojuma noteikumiem, tostarp izmaksājamās atlīdzības apmēru.

Papildus jānorāda, ka līgumsods var tikt noteikts un būs uzskatāms par spēkā esošu tikai tad, ja profesionālās darbības ierobežojumi būs atzīstami par pamatotiem un likumīgiem.²⁴⁷

Ja darbinieks, neskatoties uz noslēgto vienošanos un nolīgto atlīdzību, neievēro konkurences ierobežojumu, darba devējs ir tiesīgs celt prasību tiesā pret darbinieku, prasot piedzīt ne vien pielīgto līgumsodu, bet arī atlīdzināt darba devējam nodarītos zaudējumus.

85. PANTS. VIENPUSĒJA ATKĀPŠANĀS NO VIENOŠANĀS PAR KONKURENCES IEROBEŽOJUMU

(1) Darba devējs pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanās var rakstveidā atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu.

(2) Ja darba devējs uzteic darba līgumu, pamatojoties uz šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5. punkta noteikumiem, darbinieks zaudē tiesības saņemt atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu.

(3) Ja darbinieks uzteic darba līgumu, pamatojoties uz šā likuma 100. panta piektās daļas noteikumiem, viņam ir tiesības viena mēneša laikā, skaitot no darba līguma uzteikuma dienas, rakstveidā atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu.

I. Izvērtējot panta regulējumu, ir secināms, ka darba devējam ir daudz plašākas tiesības vienpusēji atkāpties no konkurences ierobežojuma, salīdzinot ar darbinieka tiesībām. Minētais pamatojams ar šādiem apstākļiem. DL piešķir darba devējam un darbiniekam tiesības vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu. Jānorāda, ka šāda tiesība darba devējam ir tikai pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Līdz ar to, ja darba tiesiskās attiecības starp darba devēju un darbinieku ir izbeigtas, tad vienošanās par konkurences ierobežojumu var tikt izbeigta, tikai abām pusēm par to vienojoties.

Ņemot vērā to, ka darba devējs ir tiesīgs atkāpties no konkurences ierobežojuma pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanās, rodas pamatots jautājums, vai darba devējs šīs tiesības var izmantot, ja darbinieks ir uzteicis darba līgumu, ievērojot DL noteikto attiecībā uz uzteikuma iesniegšanas termiņu. **Piemēram**, starp darbinieku un darba devēju ir noslēgta vienošanās par konkurences ierobežojumu. Darbinieks, ņemot vērā šo konkurences ierobežojumu un viņam paredzēto atlīdzību par tās ievērošanu, atrod darbu uzņēmumā, kas darbojas citā

²⁴⁶ Sk. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 4. jūnija spriedums lietā Nr. SKC–377.

²⁴⁷ Turpat.

nozarē, nekā pašreizējais darba devējs, un uzsaka darba tiesiskās attiecības. Saskaņā ar DL 100. pantu darbinieks var uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba līgumā vai koplīgumā nav noteikts īsāks termiņš. Tādējādi rodas pamatots jautājums, vai darba devējs šā mēneša laikā, kamēr darbinieks vēl ir nodarbināts pie darba devēja, ir tiesīgs vienpusēji atkāpties no konkurences ierobežojuma, piemēram, uzzinot, ka darbinieks nestrādās konkurējošā uzņēmumā.

Augstākās tiesas Senāts ir nospriedis, ka šādi rīkoties darba devējs nav tiesīgs. Ņemot vērā, ka darba tiesiskās attiecības pēc kādas no pusēm uzteikuma tiek izbeigtas ar uzteikuma saņemšanas brīdi un vēlākai darbinieka atlaišanai no darba pēc uzteikuma termiņa beigām jau ir sekundāra nozīme, un ka tas vienlīdz attiecas kā uz darba devēja, tā uz darbinieka uzteikumu un sistēmiski, tulkojot DL 85. panta pirmo daļu, tomēr ir pamats secinājumam, ka darba devējam ir tiesības vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumiem pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas:

1) tikai pirms darbinieka uzteikuma,

2) pirms vai vienlaikus ar darba devēja uzteikumu vai

3) pirms darba līguma izbeigšanas uz cita pamata, kas nav saistīts ar uzteikumu. (Augstākās tiesas Senāta tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu", 2004.)

Tādējādi iepriekš aprakstītajā situācijā darba devējs nav tiesīgs vienpusēji atkāpties no konkurences ierobežojuma, uzzinot, ka darbinieks strādās citā nozarē, nevis darba devējam konkurējošā uzņēmumā.

II. Darbinieks zaudē tiesības saņemt atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu, taču viņam saglabājas pienākums ievērot konkurences ierobežojumu, ja darba attiecības ir izbeigtas, pamatojoties uz kādu no šādiem apstākļiem:

- darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;

- darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību;

- darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;

- darbinieks, veicot darbu, ir bijis alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;

- darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību.

Pēc būtības šī norma būtiski ierobežo darbinieka Satversmes 106. pantā garantētās tiesības. Līdz ar to gadījumā, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz kādu no minētajiem apstākļiem, tomēr nepieciešams izvērtēt, vai šis noteiktais darbinieka pamattiesību ierobežojums, kurš var ilgt līdz pat diviem gadiem un par kuru darbinieks nesaņem nekādu atlīdzību, ir samērīgs ar leģitīmo mērķi – pasargāt darba devēju no konkurences.

III. DL 100. panta piektā daļa paredz, ka darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības (sk. arī DL 100. panta komentāru).

Ja darbinieks izmanto DL 100. panta piektajā daļā paredzētās tiesības, viņam jāievēro likumdevēja noteiktais termiņš – viens mēnesis, kura ietvaros darbiniekam ir tiesības vienpusēji atkāpties no konkurences ierobežojuma (par termiņu skaitīšanu un aprēķināšanu sk. DL 16. panta komentāru). Pēc šā termiņa konkurences ierobežojums var tikt atcelts, tikai abām pusēm savstarpēji vienojoties.

23. NODAĻA

DARBINIEKA ATBILDĪBA

86. PANTS. DARBINIEKA CIVILTIESISKĀS ATBILDĪBAS PAMATS UN APMĒRS

(1) Ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi, vai citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt darba devējam radušos zaudējumus.

(2) Darbinieks atbild vienīgi par darba devēja tagadējās mantas samazinājumu, bet ne atbild par sagaidāmās peļņas atrāvumu.

(3) Ja zaudējumi darba devējam nodarīti ar darbinieka ļaunu nolūku vai tādas viņa prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ, kas nav saistīta ar nolīgta darba veikšanu, darbinieks atbild par visiem darba devēja zaudējumiem.

(4) Darbinieks, kura darbs saistīts ar zaudējumu rašanās paaugstinātu risku, atbild vienīgi tad, ja zaudējumi darba devējam nodarīti ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ.

I. DL ir ietverts speciāls regulējums attiecībā uz darbinieka civiltiesiskās atbildības pamatu un apmēru.²⁴⁸ Tomēr, izskatot civiltiesiskās atbildības jautājumus, jāņem vērā arī Civillikuma regulējums.

Lai darbiniekam rastos pienākums atlīdzināt darba devējam nodarītos zaudējumus, jākonstatē, ka darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ nodara zaudējumus darba devējam. Attaisnojošs iemesls, kādēļ darbinieks neveic darbu, var būt jebkāds, tomēr par attaisnojošu iemeslu jebkurā gadījumā būs DL 74. panta pirmajā daļā minētie iemesli (sk. DL 74. panta komentāru). Tādi gadījumi, ka darbinieks neveic darbu bez attaisnojoša iemesla, varētu būt, **piemēram**, kad darbinieks, nepaziņojot par iemesliem, neierodas darbā, kā arī, ja darbinieks darba dienas vidū, nepaziņojot par iemesliem, atstāj darba vietu un nepilda darba pienākumus.

Darbinieka rīcība ir atzīstama par prettiesisku ne tikai tad, ja viņš pārkāpj kādu konkrētu normatīvā akta normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kuri ir saistoši attiecīgajam darbiniekam²⁴⁹. Prettiesiska, vainojama rīcība saskaņā ar Civillikuma 1640. pantu var izpausties ļaunā nolūkā vai neuzmanībā. Neuzmanība var būt viegla vai rupja (Civillikuma 1644. pants).

Atbilstoši Civillikuma 1641. pantam ar ļaunu nolūku jāsaprot katrs tišs kaitējums, proti, apzināta vēlēšanās veikt tiesību aizskārumu. Nav nepieciešams, lai tiesību aizskārējs (darbinieks) būtu gribējis radīt tiesību aizskāruma sekas, pietiek ar nolūku kaitēt, tas ir, pārkāpt cita (darba devēja)

²⁴⁸ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 14. marta spriedums lietā Nr. SKC–110.

²⁴⁹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 20. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–570.

tiesības, nodarīt kaitējumu.²⁵⁰ **Piemēram**, darbinieka rīcībā ir konfidenciāla informācija par darba devēja izstrādāto jauno produktu. Darbinieks šo informāciju izpauž darba devēja konkurentiem, kas pirms darba devēja laiž apgrozībā konkrētā darba devēja izstrādātajam produktam līdzīgu produktu, kā rezultātā darba devējam rodas zaudējumi. Šajā gadījumā darbinieks ir rīkojies ar ļaunu nolūku.

Civillikuma 1644. pantā, teikts, ka tas, kas otram nodara kaitējumu bez ļauna nolūka, ja viņš par šo kaitējumu ir vainojams, pielaiž neuzmanību. Neuzmanība ir rupja, ja kāds (darbinieks) rīkojas augstākā mērā vieglprātīgi un nevērīgi vai mazāk rūpējas par viņam uzticētām svešām lietām un darīšanām nekā par savām pašām, vai arī uzsāk tādu darbību, kuras kaitīgums un bīstamība nevarēja un nedrīkstēja palikt viņam nezināmi (Civillikuma 1645. pants). **Piemēram**, apsargs darba pienākumu pildīšanas brīdī ir iemidzis, tādēļ nepamana, ka no veikala tiek nozagtas preces. Šajā gadījumā darbinieks ir pieļāvis rupju neuzmanību.

Savukārt par vieglu neuzmanību ir atzīstams tās rūpības un čaklības trūkums, kāda vispār jāievēro krietnam un rūpīgam saimniekam (Civillikuma 1646. pants).

II. Atšķirībā no vispārējās civiltiesiskās atbildības DL ierobežo darbinieku atbildības apmēru, paredzot, pirmkārt, ka darbinieks ir atbildīgs tikai par tagadējās mantas samazinājumu, nevis sagaidāmās peļņas atrāvumu, un, otrkārt, ka gadījumos, kad darbinieka darbs ir saistīts ar paaugstinātu risku, atbild vienīgi par zaudējumiem, kas nodarīti ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ.

Piemēram, darbinieka nolaidības dēļ ir nodarīti zaudējumi darba devēja klientam, kurš prasa zaudējumu atlīdzību no darba devēja. Darbiniekam attiecībā pret darba devēju ir pienākums atbildēt par klientam nodarītajiem zaudējumiem to faktiskajā apmērā. Taču darba devējs nav tiesīgs prasīt atlīdzināt negūto peļņu, ko darba devējs gūtu no šā klienta, kurš turpinātu izmantot darba devēja sniegtos pakalpojumus, ja vien darbinieks nebūtu rīkojies nolaidīgi.

Savukārt attiecībā uz darbiniekiem, kuru darbu raksturo paaugstināts risks, jānorāda, ka jāņem vērā Civillikuma 2347. pantā noteiktais. Proti, ar paaugstinātu bīstamību jāsaprot transports, uzņēmums, būvniecība, bīstamas vielas u. tml.

Piemēram, auto apmācības instruktors, veicot mācību braukšanu ar kursantu, ir izraisījis ceļu satiksmes negadījumu, kura rezultātā tikusi bojāta darba devējam piederošā automašīna un līdz ar to darba devējam ir nodarīti zaudējumi. Ar ceļu policijas priekšnieka lēmumu darbinieks ir atzīts par vainīgu ceļu satiksmes negadījuma izraisīšanā. Tomēr, neskatoties uz minēto, pēc tiesas ieskata, darba devējam nodarītos zaudējumus darbinieks nav radījis ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ un līdz ar to darbiniekam nav pienākuma atlīdzināt darba devējam nodarītos zaudējumus (sk. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 14. marta spriedumu lietā Nr. SKC–110).

Par sagaidāmās peļņas atrāvumu darbinieks atbild tikai gadījumā, ja zaudējumi ir nodarīti ar darbinieka ļaunu nolūku vai arī zaudējumus darbinieks ir nodarījis ar darba veikšanu nesaistītas darbības rezultātā. **Piemēram**, darbinieks pēc darba laika beigām dūsmās uz darba devēju sadauza darba devējam piederošu auto, ko darba devējs izmanto savā saimnieciskajā darbībā. Šādā gadījumā darba devējs būs tiesīgs prasīt no darbinieka ne vien zaudējumu atlīdzību auto remonta izmaksu apmērā, bet arī tos zaudējumus, kas ir radušies kā negūtā peļņa tādēļ, ka darba devējs nevarēja noteiktu laiku izmantot automašīnu savā saimnieciskajā darbībā.

²⁵⁰ Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. p.). Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zin. redakcijā. Otrs, papild. izd. R., 2000, 148. lpp.

87. PANTS. PAMATS DARBINIEKA ATBRĪVOŠANAI NO CIVILTIESISKĀS ATBILDĪBAS

(1) Darbinieks pilnībā vai daļēji atbrīvojams no civiltiesiskās atbildības par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem, ja arī darba devējs pats – ar saviem rīkojumiem vai nu nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus vai darba aprikojumu – bijis vainīgs zaudējumu nodarīšanā. Darbinieka civiltiesiskās atbildības apmērs nosakāms atkarībā no lietas apstākļiem, īpaši ņemot vērā to, cik tāl pārsvarā bijusi darbinieka vai darba devēja vaina.

(2) Šā panta pirmās daļas noteikumi attiecināmi arī tad, kad darba devējs nav brīdinājis darbinieku par šādu zaudējumu rašanās risku, ko darbinieks nav paredzējis un ko viņam nevajadzēja paredzēt, kā arī tad, kad darba devējs nav ievērojis pienācīgo rūpību, lai zaudējumus novērstu vai mazinātu.

(3) Tiesa atkarībā no lietas apstākļiem var samazināt darbinieka civiltiesiskās atbildības apmēru atbilstoši viņa mantas stāvoklim.

I. Ņemot vērā to, ka darbinieks ir pakļauts darba devēja noteiktajai kārtībai un rīkojumiem, DL paredz, ka darbiniekam ir daļēji jāatlīdzina vai nav jāatlīdzina vispār darba devējam nodarītie zaudējumi, ja darbinieks ir pildījis darba devēja rīkojumus, kā arī, ja tie radušies pienācīgu darba apstākļu vai darba aprikojuma neesamības dēļ. Šajā gadījumā ir būtiski konstatēt katras puses vainu un to, cik lielā mērā katras puses rīcība ir radījusi attiecīgos zaudējumus.

Piemēram, darbinieks norāda darba devējam, ka kāda no darba iekārtām ir sabojājusies un ar to nevar pilnvērtīgi strādāt, taču darba devējs uzstāj, ka ar šo ierīci darbiniekam ir jāstrādā un jāsarāž nepieciešamais apjoms preču. Rezultātā darbinieks izgatavo nekvalitatīvu preci, un šādas preces izgatavošana rada zaudējumus darba devējam. Šajā gadījumā darbinieka vaina nav konstatējama, jo viņš ir brīdinājis darba devēju par ierīces bojājumiem un potenciālo risku. Tomēr jāņem vērā, ka strīdus gadījumā katrai pusei būs jāpierāda savu argumentu pamatotība. Tādēļ ir ieteikums izteikt brīdinājumu mutiski, kā arī nosūtīt to rakstveidā vai iesniegt rakstveidā lietvedim un lūgt to ieregistrēt. Lai reģistrētā informācija netiktu nomainīta, iesakāms paņemt kopiju no lietvedības reģistra.

Būtiski, ka atkarībā no konkrētās iekārtas tā var tikt uzskatīta par paaugstinātas bīstamības avotu, līdz ar to piemērojams DL 86. panta ceturtajā daļā noteiktais.

II. Ja darba devēja rīcībā ir informācija, kas saistīta ar zaudējumu rašanās risku, tad darba devējam par to ir jāinformē arī darbinieks. Būtiski, ka jāpastāv objektīviem apstākļiem, kuru dēļ darbinieks šos zaudējumus nevarēja paredzēt un viņam arī nevajadzēja tos paredzēt. **Piemēram**, darbinieks veic darbu ar darba devēja traktoru. Darba devējs ir informēts, ka, beidzot strādāt ar traktoru, ir nepieciešams veikt attiecīgus nostiprināšanas pasākumus, lai nodrošinātu, ka no traktora nakts laikā neizlīst degviela. Taču darba devējs par šādu pasākumu veikšanu nav informējis darbinieku, kā rezultātā darbinieks pasākumus neveic un degviela no traktora iztek. Ņemot vērā to, ka darba devējs nav informējis darbinieku par šādu pasākumu nepieciešamību, kā arī darbinieks pats nevarēja un viņam nevajadzēja paredzēt šādu pasākumu veikšanu, jo parasti traktoriem šādi pasākumi nav jāveic, darba devējs arī nav tiesīgs prasīt zaudējumu atlīdzību.

DL arī uzliek pienākumu darba devējam ievērot pienācīgo rūpību, lai zaudējumus novērstu. Arī Civillikuma 1776. pants paredz, ka cietušais nav tiesīgs prasīt atlīdzību, ja viņš pats ir varējis zaudējumus novērst, ievērojot pienācīgu rūpību. Saskaņā ar Civillikuma 1646. pantu pienācīga rūpība nav ievērota, ja trūcis tādas rūpības un čakluma, kāds vispār būtu jāievēro krietnam un rūpīgam saimniekam. Jēdzieni *"pienācīgā rūpība"* un *"krietns un rūpīgs saimnieks"* ir nenoteiktie

tiesību jēdzieni, kas atkarībā no katras lietas konkrētajiem apstākļiem var tikt interpretēti atšķirīgi, vadoties no objektīviem apstākļiem. **Piemēram**, darbinieks izmanto darba mašīnu, kuru ir pienākums uzturēt darba devējam. Pienākot vēlam rudenim, darba devējs nav laikus nodrošinājis, ka darba automašīnai tiek uzliktas ziemas riepas vasaras riepu vietā. Rezultātā darbinieks, izmantojot darba mašīnu, izraisa ceļu satiksmes negadījumu, kas noticis laika apstākļiem neatbilstošu riepu dēļ. Šajā gadījumā, nenodrošinot darbinieku ar atbilstošu un tehniskā kārtībā esošu automašīnu, darba devējs nav rīkojies kā krietns un rūpīgs saimnieks, tādēļ darbiniekam nebūs pienākuma atlīdzināt darba devējam nodarītos zaudējumus saistībā ar ceļu satiksmes negadījumu.

III. Gadījumā, ja strīds par zaudējumu atlīdzināšanu tiks skatīts tiesā, tiesa, izvērtējot visus apstākļus, tostarp darbinieka vainu, darba devēja vainu, darbinieka mantas stāvokli, objektīvus ārējos apstākļus utt., ir tiesīga samazināt darbinieka civiltiesiskās atbildības apmēru. Proti, noteikt, ka, ievērojot konkrētās lietas apstākļus, darbiniekam ir tikai daļēji, nevis pilnībā jāatlīdzina darba devējam nodarītie zaudējumi.

88. PANTS. VAIRĀKU DARBINIEKU CIVILTIESISKĀ ATBILDĪBA

(1) Ja zaudējumi darba devējam radušies vairāku darbinieku prettiesiskās, vainojamas rīcības dēļ, katra darbinieka atbildība nosakāma atbilstoši viņa līdzdalībai zaudējumu nodarīšanā un vainas pakāpei.

(2) Darbinieki, kuri darba veikšanu līgumā tieši uzņēmušies kā kopparādnieki, par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem atbild solidāri.

I. Pamatprincips gadījumos, kad zaudējumus nodara vairāki darbinieki, ir tāds, ka šie darbinieki atbild atbilstoši katra līdzdalības pakāpei, nevis solidāri. Proti, tiek novērtēts, cik katra no zaudējumu nodarīšanā iesaistītajām personām ir bijusi iesaistīta attiecīgo zaudējumu nodarīšanā, vai kādai no personām bijis iespējams novērst zaudējumus, vai kādai no personām darba līgumā vai amata aprakstā ir noteikta atbildība par konkrētās situācijas iestāšanos, utt.

Piemēram, uzņēmumā strādā divi apsargi, kuri kopīgi apsargā uzņēmuma teritoriju. No uzņēmuma tiek nozagtas mantas. Zādzības laikā viens no apsargiem ir bijis iemidzis, savukārt otrs apsargs ir bijis apgaitā citā teritorijas daļā, tādēļ nav ievērojis un novērsis zādzību. Šajā gadījumā tiks vērtēta katra apsarga līdzdalība darba devējam radīto zaudējumu nodarīšana. Ņemot vērā to, ka viens no darbiniekiem ir rupji pārkāpis darba līgumu, jo darba laikā ir iemidzis, iespējams, ka viņa atbildības pakāpe varētu tikt noteikta lielāka. Tomēr katra darbinieka līdzdalības un atbildības pakāpe ir nosakāma, izvērtējot katru konkrēto gadījumu.

II. Darbinieki atbild solidāri tikai tādā gadījumā, ja līgumā ir tieša norāde, ka darbinieki atbild par nodarītajiem zaudējumiem solidāri. Saskaņā ar Civillikuma 1670. pantu prasījums vai saistība atzīstams par nedalītu jeb solidāru tad, kad no vairākiem parādniekiem katram ir pienākums visu izpildīt, taču priekšmetu var prasīt un tas jāizpilda tikai vienu reizi.

Solidāra atbildība iestājas ikvienam darbiniekam, neatkarīgi no viņa atbildības pakāpes un līdzdalības zaudējumu nodarīšanā. **Piemēram**, darba devējs nodarbina divus darbiniekus, un abu šo darbinieku darba līgumos ir skaidri noteikts, ka viņi ir solidāri atbildīgi par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem. Viens no darbiniekiem nodara zaudējumus darba devējam laikā, kad otrs darbinieks atrodas atvaļinājumā un tam ar zaudējumu nodarīšanu nav nekādas saistības. Darba devējs, ņemot vērā vienošanos, ir tiesīgs pēc izvēles prasīt zaudējumu atlīdzību no tā darbinieka, kas nodarīja zaudējumus, vai arī no tā darbinieka, kurš zaudējumu nodarīšanas laikā atradās

atvaļinājumā. Ja prasība tiks celta pret darbinieku, kurš atradās atvaļinājumā, viņam šie zaudējumi būs darba devējam jāatlīdzina, jo viņš ir solidāri atbildīgs par nodarītajiem zaudējumiem.

Tomēr jānorāda, ka šāda solidāra atbildība varētu tikt noteikta viena līmeņa darbiniekiem vai arī darbiniekiem, kas kopīgi veic vienu darbu vai strādā pie viena projekta. **Piemēram**, solidāra atbildība varētu tikt noteikta darbiniekiem, kas veic darbu pie vienas un tās pašas ražošanas iekārtas. Solidāru atbildību nevarētu paredzēt, piemēram, viena uzņēmuma grāmatvedei un apkopējai, jo katrs no šiem darbiniekiem ir atbildīgs par pilnīgi atšķirīgu darbības sfēru.

Solidāri atbildīgais darbinieks, no kura ir piedzīti zaudējumi, bet kurš nav atbildīgs par zaudējumu nodarīšanu, atbilstoši Civillikuma 1687. pantam pēc zaudējumu atlīdzināšanas ir tiesīgs vērst regresa prasību pret otru darbinieku. (Sk. arī – Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. p.). Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zin. redakcijā. Otrs, papild. izd. R., 2000, 164. lpp.)

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 2. punktu no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos atbrīvoti prasītāji prasībās par darba samaksas piedziņu un citiem darbinieku prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām vai ir ar tām saistīti. Ņemot vērā, ka prasījums iepriekš norādītajā regresa prasībā ir saistīts ar darba tiesiskajām attiecībām, darbinieks saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 2. punktu būtu atbrīvojams no tiesas izdevumu, tostarp valsts nodevas, apmaksas.

Papildus jānorāda, ka gadījumā, ja no darba līguma skaidri neizrietēs, ka darbinieki ir solidāri atbildīgi, tad darbiniekiem būs pienākums atbildēt saskaņā ar panta pirmo daļu – atbilstoši katra līdzdalībai zaudējumu nodarīšanā un vainas pakāpē. Tā kā darba tiesību pamatuzdevums ir aizsargāt darbinieku no iespējamām nelabvēlīgām sekām, ko izraisa atkarība no darba devēja (Balodis K. Ievads civiltiesībās, 42. lpp.), šaubu gadījumā darba līguma normas būs interpretējamas par labu darbiniekam.

89. PANTS. ZAUDĒJUMU ATLĪDZINĀŠANAS KĀRTĪBA

Darbinieks var labprātīgi pilnībā vai daļēji atlīdzināt darba devējam nodarītos zaudējumus. Ar darba devēja piekrišanu darbinieks, lai atlīdzinātu zaudējumu, var nodot līdzvērtīgu lietu vai izlabot bojājumu.

Ne vienmēr, lai panāktu zaudējumu atlīdzināšanu, nepieciešams vērsties tiesā. Ja darbinieks ir nodarījis darba devējam zaudējumus un to atzīst, turklāt nevēlas segt arī tiesas un, iespējams, tiesu izpildītāja izdevumus, tad darbinieks var labprātīgi atlīdzināt darba devējam nodarītos zaudējumus.

Atlīdzināšana var notikt vairākos veidos. Saskaņā ar DL 79. pantu ar darbinieka rakstveida piekrišanu darba devējs var veikt ieturējumus no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas. Taču, ja tas ir objektīvi iespējams, turklāt darba devējs tam piekriš, darbinieks var atlīdzināt zaudējumus arī, nododot darba devējam līdzvērtīgu lietu, vai arī izlabojot bojājumu.

90. PANTS. PIEZĪME UN RĀJIENS

(1) Par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu, minot tos apstākļus, kas norāda uz pārkāpuma izdarišanu.

(2) Pirms piezīmes vai rājiena izteikšanas darba devējs rakstveidā iepazīstina darbinieku ar viņa izdarītā pārkāpuma būtību un pēc tam pieprasa no viņa rakstveida paskaidrojumu par izdarīto pārkāpumu.

(3) Piezīmi vai rājienu izsaka ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku, kā arī laiku, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Par katru pārkāpumu var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājienu.

(4) Ja piezīmē vai rājienā minētie apstākļi neatbilst patiesībai vai arī šie apstākļi nav uzskatāmi par tādiem, kas norāda uz darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu, darbiniekam ir tiesības prasīt šādas piezīmes vai rājiena atcelšanu šā likuma 94. pantā noteiktajā kārtībā.

(5) Ja gada laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas darbiniekam nav izteikta jauna piezīme vai rājiens, viņš uzskatāms par disciplināri nesodītu.

I. Piezīme un rājiens ir disciplinārsodu veidi darba tiesiskajās attiecībās, un tie tiek izteikti gadījumos, kad darbinieks ir pārkāpis darba kārtību vai darba līgumu. Darba kārtību uzņemumā saskaņā ar DL 54. pantu nosaka darba kārtības noteikumi, darba koplīgums, darba līgums un darba devēja rīkojumi (sk. DL 54. panta komentāru).

Būtiski, ka valsts civildienesta ierēdņu disciplinārtbildību regulē speciāls likums, proti, Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārtbildības likums, kura 11. pants paredz daudz plašāku disciplinārsodu veidu klāstu salīdzinājumā ar DL 90. pantu. **Piemēram**, mēnešalgas samazināšana, pazemināšana amatā uz laiku, ne ilgāku par trim gadiem, atbrīvošana no amata, atbrīvošana no amata bez tiesībām vienu gadu pretendēt uz amatu valsts pārvaldē.

DL netiek identificēta atšķirība starp piezīmi un rājienu, tomēr parasti rājiens tiek uzskatīts par smagāku disciplinārtbildības veidu salīdzinājumā ar piezīmi. Darba devējs ir tiesīgs pēc savas izvēles izteikt darbiniekam piezīmi vai rājienu. Dažkārt praksē tiek lietots apzīmējums "brīdinājums", tomēr šāds disciplinārtbildības veids DL nav paredzēts un būtu vēlams izmantot DL lietotos terminus. Jānorāda, ka gadījumos, kad darba devējs ir norādījis darbiniekam uz viņa veiktu darba kārtības noteikumu vai darba līguma pārkāpumu mutvārdos, šāds aizrādījums nav uzskatāms par disciplinārsodu šā panta izpratnē un līdz ar to arī nerada šajā pantā paredzētās tiesiskās sekas.

II. DL paredz īpašu kārtību, kādā darba devējs ir tiesīgs uzlikt disciplinārsodu darbiniekam. Proti, pirms disciplinārā soda piemērošanas darba devējam ir pienākums rakstveidā iepazīstināt darbinieku ar pārkāpuma būtību, kā arī pienākums pieprasīt rakstveida paskaidrojumus par izdarīto pārkāpumu. Pants neparedz iespēju darba devējam norādīt termiņu, kādā darbiniekam ir pienākums sniegt šos rakstveida paskaidrojumus, tomēr tas nenozīmē, ka šādu termiņu darba devējs nebūtu tiesīgs norādīt. Darba devējam šo termiņu nepieciešams noteikt, ņemot vērā apstākļi, ka piezīme vai rājiens var tikt izteikti ne vēlāk kā mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas.

Ja darbinieks noteiktajā termiņā nesniedz rakstveida paskaidrojumus, tas neaizliedz darba devējam disciplināri sodīt darbinieku. Jānorāda, ka gadījumā, ja šī procesuālā kārtība piezīmes vai rājiena izteikšanai ir pārkāpta, piezīme vai rājiens var tikt atcelti DL 94. pantā noteiktajā kārtībā (sk. DL 94. panta komentāru). Minētais neliedz darbiniekam vērsties tiesā ar prasību par disciplinārsodu atcelšanu.

III. Pants paredz termiņu, kādā darba devējs ir tiesīgs disciplināri sodīt darbinieku, proti, viens mēnesis kopš pārkāpuma atklāšanas dienas. Būtiski, ka termiņš ir skaitāms nevis no pārkāpuma izdarīšanas dienas, bet gan no atklāšanas dienas. Tas nozīmē, ka, **piemēram**, ja darbinieks pārkāpumu

būs izdarījis 2010. gada 8. janvārī, taču darba devējs to atklāj 2010. gada 12. martā, tad rājienu vai piezīmi var izteikt mēneša laikā no 2010. gada 12. marta, t. i., līdz 2010. gada 11. aprīlim.

Tomēr, piemērojot disciplinārsodu, jāņem vērā šā panta trešajā daļā noteiktais termiņš – seši mēneši. Darba devējs nav tiesīgs piemērot disciplinārsodu, ja no pārkāpuma izdarīšanas dienas ir pagājuši vairāk nekā seši mēneši. **Piemēram**, ja darbinieks pārkāpumu ir izdarījis 2010. gada 8. janvārī, taču darba devējs to atklājis tikai 2010. gada 12. septembrī, tad darba devējs vairs nevar izteikt rājienu vai piezīmi, jo no pārkāpuma izdarīšanas dienas pagājuši vairāk nekā seši mēneši (seši mēneši aprit 2010. gada 8. jūlijā (pēdējā diena)).

Mēneša termiņā netiek ieskaitīts darbinieka pārejošās darbnespējas laiks, kā arī laiks, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. **Piemēram**, darbinieks pārkāpumu ir izdarījis 2010. gada 8. janvārī, darba devējs to atklāj 2010. gada 15. janvārī, taču darbiniekam no 2010. gada 15. janvāra līdz 25. janvārim (vienpadsmit dienas) ir pārejoša darbnespēja. Šādā gadījumā darba devējs ir tiesīgs izteikt rājienu vai piezīmi līdz 2010. gada 25. februārim. Proti, ja darbinieks neatrastos pārejošā darbnespējā, darba devējs piezīmi vai rājienu būtu tiesīgs izteikt mēneša laikā t. i., no 2010. gada 15. janvāra līdz 2010. gada 14. februārim. Tomēr, ņemot vērā to, ka pārejošās darbnespējas laiks netiek ieskaitīts mēneša termiņā, mēneša termiņš ir pagarināms attiecīgi par tādu laika periodu, cik ilgu laiku turpinās pārejošā darbnespēja. Šajā gadījumā tās ir vienpadsmit dienas, līdz ar to termiņš piezīmes vai rājiena izteikšanai ir 2010. gada 25. februāris. Tomēr arī šajā gadījumā darba devējam disciplinārsoda piemērošanai ir dots sešu mēnešu termiņš no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Darbinieks par vienu un to pašu pārkāpumu nedrīkst tikt sodīts vairākas reizes. **Piemēram**, ja grāmatvedis nav laikus nodevis atskaites, tad par šādu pārkāpumu var izteikt vienu piezīmi vai rājienu.

IV. Darbinieks ir tiesīgs prasīt atcelt izteikto piezīmi vai rājienu DL 94. pantā noteiktajā kārtībā (sk. DL 94. panta komentāru) un ievērojot Darba strīdu likumā noteikto. Ja šādā kārtībā darbiniekam un darba devējam neizdodas atrisināt radušos strīdu, darbinieks var iesniegt prasību tiesā par disciplinārsoda atcelšanu. Pamatots jautājums rodas, kādā termiņā darbinieks ir tiesīgs prasīt atcelt disciplinārsoda atcelšanu.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts 2008. gada 31. marta spriedumā lietā SKC–119/2008 ir norādījis, ka DL 90. pantā tieši nav noteikts termiņš, kādā darbinieks var pārsūdzēt tiesā darba devēja izteikto rakstveida piezīmi vai rājienu. Taču, pielietojot tiesību normu sistēmisko tulkošanas metodi, tas ir, interpretējot šo likuma normu saistībā ar DL 34. panta pirmo daļu, 95. panta otro daļu, 98. panta ceturto daļu, 101., 122. pantu un 110. panta ceturto daļu, kur nemantiskiem rakstura prasījumiem, kas nav saistīti ar naudas līdzekļu piedziņu, noteikts viena mēneša termiņš prasības celšanai tiesā, Senāts atzīst, ka darbinieks darba devēja izteikto rakstveida piezīmi vai rājienu var pārsūdzēt tiesā viena mēneša laikā.

Šādam Senāta izteiktajam viedoklim nevar piekrist. DL 31. panta pirmā daļa tieši noteic, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš. Kā to pareizi konstatē arī Senāts, DL 90. pantā nav noteikts termiņš, kādā var pārsūdzēt tiesā darba devēja izteikto disciplinārsodu. Līdz ar to šādā gadījumā ir piemērojams vispārējais noilguma termiņš – 2 gadi. Kopš spēkā stājas 2010. gada 4. marta grozījumi DL, nav pamatota arī Senāta piemērotā analogija, atsaucoties uz to, ka nemantiska rakstura prasījumiem darba tiesībās ir noteikts mēneša termiņš prasības celšanai tiesā. Proti, kopš 2010. gada 25. janvāra prasības termiņš DL 34. panta pirmajā daļā un 95. panta otrajā daļā ir noteikts trīs mēneši, nevis mēnesis. Ievērojot minēto, ir secināms, ka prasības termiņam disciplinārsoda atcelšanai ir divi gadi no disciplinārsoda izteikšanas dienas.

V. Piezīmes vai rājiena izteikšanai var būt dažādas sekas. Piemēram, darbinieks, kam ir izteikta piezīme, nesaņem prēmiju. Minētā iemesla dēļ DL ir ietverta norma, ka gadījumā, ja darbiniekam gada laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas nav izteikta jauna piezīme vai rājiens, tad darbinieks ir uzskatāms par disciplināri nesodītu. Proti, darba devējs nav tiesīgs nepiešķirt darbiniekam prēmiju, ja viņam tā pienāktos, pamatojoties uz to, ka kaut kad, vairāk nekā gadu atpakaļ, darbiniekam ir ticis piemērots disciplinārsods.

Ja darbinieks ir izdarījis pārkāpumu, tad darba devējam ir jāizvērtē šāda pārkāpuma būtiskums. Proti, ja darbinieka izdarītais pārkāpums nav būtisks, darba devējs ir tiesīgs darbiniekam izteikt rājienu vai piezīmi, ievērojot šajā pantā noteikto. Savukārt tikai tajā gadījumā, kad darbinieka izdarītais pārkāpums būs būtisks, darba devējs, pamatojoties uz DL 101. panta pirmajā daļā noteikto, būs tiesīgs uzteikt darba līgumu. Ja darba devējs par nodarīto pārkāpumu darbiniekam izsaka rājienu, tad darba devējs par šo pašu pārkāpumu nav tiesīgs arī uzteikt darba līgumu saskaņā ar DL 101. panta pirmajā daļā noteikto.

Piemēram, ja apkopējs nokavē 30 minūtes no darba laika sākumu, tad šāds pārkāpums, ievērojot darba raksturu, varētu nebūt uzskatāms par būtisku un par to darba devējs darbiniekam varētu izteikt piezīmi vai rājienu. Savukārt, ja 15 minūtes no darba laika sākuma nokavētu autobusa šoferis, kā rezultātā reiss aizkavējas par 30 minūtēm, tad šāds pārkāpums varētu tikt uzskatīts par būtisku un darba devējs, pamatojoties uz DL 101. panta pirmajā daļā noteikto, varētu uzteikt darba līgumu. Jāpiebilst, ka atbilstoši likuma "Par arodbiedrībām" 16. pantam nav pieļaujama disciplinārsoda uzlikšana jebkura līmeņa arodbiedrību institūcijas vēlētam darbiniekam, neapspriežot šo jautājumu administrācijas un arodbiedrības sēdē.

24. NODAĻA

DARBINIEKA TIESĪBAS

91. PANTS. BLAKUS DARBS

Darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi.

Jēdzienam "blakus darbs" var būt dažādas izpratnes. To nosaka jēdziena aprakstam lietotās valodas nozīme. Nenoliedzami, sadzīviskā nozīmē "darīt blakus darbu" var ietvert arī tādas situācijas, kurās cilvēks paralēli galvenajam darbam dara citus darbus, t. i., tad nereti saka – "nodarbojas ar blakus lietām". Taču likumdevējs jēdzienam "blakus darbs" ir piešķīris citu, no ikdienas sarunvalodas lietotā jēdziena atšķirīgu, nozīmi.²⁵¹

Blakus darbs ir darbs, kuru darbinieks var veikt pie cita darba devēja. Proti, ja darba līgums vai darba koplīgums neparedz citus noteikumus, darbinieks vienlaicīgi var tikt nodarbināts pie vairākiem darba devējiem. Blakus darba jēdzienu nevajadzētu jaukt ar jēdzienu "papildu darbs",

²⁵¹ Neimanis J. Blakus darbs. Jurista Vārds, 18.09.2007., Nr. 38 (5. punkts).

kad darbinieks līdztekus pamatdarbam veic citu darbu pie tā paša darba devēja, nevis pie vairākiem darba devējiem (sk. DL 65 un 92. pantu).

92. PANTS. IEROBEŽOJUMI VEIKT BLAKUS DARBU

Darbinieka tiesības veikt blakus darbu var ierobežot darba devējs, ciktāl tas attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm, it īpaši ja šāds blakus darbs negatīvi ietekmē vai var ietekmēt darbinieka saistību pienācīgu izpildi.

Satversmes 106. pants noteic ikviena tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Šīs personas tiesības nav ierobežojamas patvaļīgi (sīkāk sk. DL 84. panta komentāru). Ar šo pantu darba devējs ir tiesīgs ierobežot darbinieka tiesības tikt nodarbinātam pie cita darba devēja.

Ierobežojums strādāt pie citas juridiskās vai fiziskās personas ir attaisnojams tikai ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm. **Piemēram**, praksē aizliegums veikt blakus darbu tiek iekļauts darba līgumā redakcijā: *“darbiniekam šā līguma darbības laikā nav tiesību slēgt darba līgumu ar citu darba devēju”*. Minētajā redakcijā darba devējs pēc būtības aizliedz veikt citu darbu, tādēļ ieteicamāk būtu izvēlēties redakciju, kura paredz, ka *“darbinieks bez darba devēja rakstiskas piekrišanas”* nevar veikt blakus darbu. Tādējādi darba devējs un darbinieks varētu izvērtēt katru gadījumu, kad darbinieks vēlas veikt blakus darbu, nevis noteikt vispārīgu ierobežojumu.

Saskaņā ar DL 91. pantu ierobežojums veikt blakus darbu ir jāparedz darba līgumā vai darba koplīgumā, nevis, piemēram, ar darba devēja rīkojumu.

Jānorāda, ka pantā nav sniegts šo darba devēja pamatoto un aizsargājamo interešu skaidrojums. Aplūkojot DL normas sistēmiski, iespējams secināt, ka aizsargājamās darba devēja intereses ir:

- 1) pret nevēlamu darbinieka konkurenci, kas var radīt šaubas par darbinieka lojalitāti;
- 2) pret darbinieka saistības izpildījuma samazināšanos vai darbinieka rūpības samazināšanos darba izpildē (Neimanis J. Blakus darbs. Jurista Vārds, Nr. 38, 18.09.2007. (5. punkts)).

Līdz ar to darba devējs ir tiesīgs ierobežot darbinieka tiesības pildīt darba pienākumus pie cita darba devēja tikai tad, ja šāds ierobežojums ir attaisnojams ar kādu no iepriekš minētajiem gadījumiem. Ja noslēgtajā darba līgumā noteikts vispārējs aizliegums, ka darbinieks nevar veikt darbu pie cita darba devēja, bet darbinieks uzskata, ka šāds vispārējs aizliegums nav pamatots, tad ieteicams sarunu ceļā panākt vienošanos ar darba devēju par šāda punkta grozīšanu vai izslēgšanu no darba līguma. Savukārt, ja vienošanos neizdodas panākt un darbinieks tomēr izvēlas veikt blakus darbu, tad svarīgi, lai blakus darbs neskartu darba devēja intereses, negatīvi neietekmētu darbinieka saistību pienācīgu izpildi. Ja darbinieks pienācīgi neveiks darbu tādēļ, ka strādā pie cita darba devēja, tad darba devējam pastāv iespēja piemērot DL 72. pantu un ieturēt daļu no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas atbilstoši šā likuma 79. panta noteikumiem vai atbilstoši 101. pantam uzteikt darba līgumu. Savukārt, ja nav konstatējams, ka blakus darbs kaitē vai var kaitēt darba devēja interesēm vai negatīvi ietekmēt darbinieka saistību pienācīgu izpildi, bet darbiniekam, pamatojoties uz šiem apstākļiem, tiek uzteikts darba līgums, tad darbiniekam ir iespējas vērsties tiesā un apstrīdēt uzteikuma tiesiskumu.

Būtiski, ka Darba devējs nav tiesīgs noteikt vienusēju aizliegumu darbiniekam veikt blakus darbu, jo šādā veidā darba devējs patvaļīgi ierobežo darbinieka Satversmē garantētās tiesības un pārkāpj DL 40. pantu.

Būtiski norādīt, ka aizliegums strādāt pie cita darba devēja ir spēkā no darba līguma parakstīšanas brīža. Ja darbinieks, stājoties darba attiecībās, ir nodarbināts citā darbā, tad darba devējs un darbinieks var vienoties par saprātīgu laiku, kurā darbinieks pārtrauc veikt darba pienākumus pie cita darba devēja.

Būtiski, ka DL nav tieši noteikts, vai aizliegums veikt blakus darbu nevar tikt iekļauts darba līgumā arī pēc tā spēkā stāšanās. Uzskatāms, ka šādu vienošanos darba devējs un darbinieks var panākt, tomēr darba devējam jāņem vērā, ka ierosinātie grozījumi darba līgumā, kuros paredzēts aizliegums strādāt pie cita darba devēja, būtu jāparaksta abām pusēs, kā to paredz DL 97. pants ("*darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties*"). Darbiniekam pastāv iespēja atteikties no darba līguma grozījumu parakstīšanas.

93. PANTS. ZIŅAS PAR DARBINIEKU

(1) Ziņas, kas par darbinieka veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību iegūtas no darbinieka saskaņā ar šā likuma 33., 35. un 36. pantu, darba devējs var izmantot tikai tad, ja uzņēmumā ir nepieciešams veikt organizatoriskus, tehnoloģiskus vai sociālus pasākumus.

(2) Darba devējs ir atbildīgs par to, lai šā panta pirmajā daļā minētās ziņas uzņēmumā būtu pieejamas vienīgi tām personām, kuras darba devēja uzdevumā šīs ziņas izmanto attiecīgo organizatorisko, tehnoloģisko vai sociālo pasākumu veikšanai.

I. Pants paredz darba devēja pienākumu garantēt darbinieka vai pretendenta datu saistībā ar veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību aizsardzību. DL 33. pants noteic jautājumus saistībā ar darba interviju, DL 35. pants noteic jautājumus saistībā ar darba līguma sagatavošanai nepieciešamajiem dokumentiem, savukārt DL 36. pants regulē jautājumus saistībā ar pretendenta pienākumu veikt veselības pārbaudi. Šādu pienākumu darba devējam uzliek ne vien šis pants, bet arī Fizisko personu datu aizsardzības likums.

Šis pants piešķir darba devējam tiesības izmantot iegūtās ziņas tikai izņēmuma gadījumā. Proti, ja uzņēmumā nepieciešams veikt organizatoriskus, tehnoloģiskus vai sociālus pasākumus. **Piemēram**, organizatorisks pasākums varētu būt, ja uzņēmumā tiek samazināts darbinieku skaits; tehnoloģisks pasākums varētu būt, ja darba devējs ievieš jaunas ražošanas iekārtas un pārbauda, kura darbinieka kvalifikācija atbilst darbībai ar jauno ražošanas iekārtu (plašāk sk. DL 104. panta komentāru), savukārt sociāls pasākums varētu būt, ja darba devējs vēlas izmantot darbinieka datus, plānojot Ziemassvētku vai kādu citu pasākumu.

II. Darba devējam jānodrošina, ka šīs ziņas ir pieejamas tikai autorizētām personām. Proti, parasti tie varētu būt attiecīgā uzņēmuma personāldaļas darbinieki, vadība vai grāmatvedība (plašāk sk. DL 38. panta komentāru).

94. PANTS. DARBINIEKA TIESĪBU UN INTEREŠU AIZSARDZĪBA UZŅĒMUMĀ

(1) Darbiniekam ir tiesības savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā iesniegt sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai. Tiesības iesniegt sūdzību, lai aizstāvētu darbinieka tiesības un intereses, ir arī darbinieku pārstāvjiem.

(2) Sūdzību izskata un atbildi par pieņemto lēmumu sniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas. Darbiniekam un darbinieku pārstāvim ir tiesības piedalīties sūdzības izskatīšanā, sniegt paskaidrojumus un izteikt savu viedokli.

(3) Nav pieļaujama jebkādu nelabvēlīgu seku radīšana darbiniekam sakarā ar sūdzības iesniegšanu un izskatīšanu saskaņā ar šā panta noteikumiem.

I. Saskaņā ar šo pantu gan darbiniekam, gan arī darbinieku pārstāvjiem (par darbinieku pārstāvjiem sk. DL 10. panta komentāru) ir iespēja risināt radušos situāciju vai strīdu ar darba devēju, nevēršoties uzreiz VID vai tiesā. Darbinieks var sūdzību iesniegt uzņēmuma valdei vai citai uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai, kurai ir pienākums darbinieka sūdzību izskatīt šā panta otrajā daļā noteiktajā kārtībā.

II. Ja darba devējs ir saņēmis darbinieka sūdzību, tad darba devējam ir pienākums šo sūdzību izskatīt nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas. Pantā nav regulēta forma, kādā darbiniekam ir jāiesniedz sava sūdzība, līdz ar to darbinieks šo sūdzību var sniegt arī mutvārdos. Tomēr jānorāda, ka gan darbinieka, gan darba devēja interese ir, lai šāda sūdzība tomēr būtu iesniegta rakstveidā. Būtiski, ka darba devējs var, piemēram, darba kārtības noteikumos noteikt, ka darbiniekam sūdzība darba devējam ir jāiesniedz rakstveidā. Tāpat darba devējs var precizēt, kādā veidā tiek izskatītas darbinieku iesniegtās sūdzības un kā darbinieki un darbinieku pārstāvji ir tiesīgi piedalīties sūdzības izskatīšanā, kādā formā ir iesniedzami paskaidrojumi un izsakāms viedoklis. Darba devējs šos jautājumus var precizēt un regulēt kārtību, kādā tiek izskatītas darbinieku sūdzības, taču darba devējs nav tiesīgs ierobežot vai samazināt to tiesību apjomu, kas darbiniekam un darbinieku pārstāvjiem ir noteikts šajā pantā.

III. Pants aizliedz radīt jebkādas nelabvēlīgas sekas tādām darbiniekam, kas ir iesniedzis sūdzību. Neskatoties uz šo aizliegumu, bieži vien tieši šā iemesla dēļ darbinieki baidās aizstāvēt savas tiesības. (sk. arī DL 9. panta komentāru).

95. PANTS. ATŠĶIRĪGAS ATTIEKSMES AIZLIEGUMA PĀRKĀPŠANA, NOSAKOT DARBA APSTĀKLUS, PROFESIONĀLO APMĀCĪBU VAI KVALIFIKĀCIJAS PAAUGSTINĀŠANU, VAI PAAUGSTINOT AMATĀ

(1) Ja darba devējs, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, attiecīgajam darbiniekam ir tiesības prasīt šādas atšķirīgas attieksmes izbeigšanu.

(2) Ja darba devējs, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu.

(21.09.2006. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Atšķirīgas attieksmes pārkāpums nozīmē, ka nav ticis ievērots tiesiskās vienlīdzības princips, kas noteic, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos attiecīgai ir jābūt vienādi,

savukārt atšķirīgos apstākļos attieksmei ir jābūt atšķirīgai.²⁵² Pastāv tādi kritēriji, uz kuru pamata atšķirīga attieksme nevar tikt pieļauta, tādējādi arī to izmantošana nav attaisnojama. Pie šādiem kritērijiem var pieskaitīt, **piemēram**, sociālo izcelsmi, piederību pie noteiktas rases /../²⁵³ (sk. DL 7. panta komentāru).

Ja, pamatojoties uz šiem kritērijiem, personai tiek noteikti sliktāki darba apstākļi, tiek ierobežota vai netiek nodrošināta profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana (par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu sk. arī DL 96. pantu), tad ir pamats uzskatīt, ka noticis atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums (jeb persona tikusi diskriminēta). **Piemēram**, ja grūtniecei bez jebkāda objektīva pamatojuma tiek liegta profesionālā apmācība, tad šāda situācija var tikt uzskatīta par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu. (EST ir konsekventi atzinusi, ka saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principu ir likumīgi aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc tās; turklāt tā ir konsekventi nolēmusi, ka jebkura nelabvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecību vai maternitāti ir tieša dzimumu diskriminācija.)

Komentējot DL 95. pantu, svarīgi noskaidrot, kas ir darba apstākļi. DL 7. panta pirmajā daļā noteikts vispārīgs noteikums, ka ikvienam ir tiesības uz /../ taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem. Darba devējam ir pienākums šādus darba apstākļus nodrošināt visiem darbiniekiem. Savukārt komentējamajā pantā svarīgi, lai darba apstākļi būtu nodrošināti, nepārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu (diskriminācijas aizlieguma princips), proti, lai nebūtu kāda grupa (**piemēram**, vīrieši, sievietes, čigānu tautības pārstāvji u. c.), kuras tiesības uz taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem būtu pārkāptas. Pēc darba aizsardzības speciālistu domām, termins "*darba apstākļi*" ietver trīs aspektus, kurus var pietiekami skaidri izšķirt:

- darba vide, ar to saprotot materiālo aspektu kopumu, kas veido apkārtējo vidi (apstākļus), kuros noris darbs: drošības nosacījumi, ķīmiskā vai bioloģiskā piesārņojuma klātbūtne utt.

- prasības, ko izvirza darba uzdevums: ķermeņa stāvoklis, uzmanība, monotonums utt.

- faktori, kas saistīti ar darba organizāciju, kura nosaka to, kā darba process sadalās vairākās darba operācijās starp atsevišķiem darbiniekiem, ieskaitot darba laika sadalījumu, darba veikšanas ātrumu un savstarpējās attiecības, kas izveidojas darba vietā.²⁵⁴

Pamatojoties uz izklāstīto, secināms, ka darba devējs pārkāpis pienākumu noteikt vienlīdzīgu darba apstākļus, ja, **piemēram**, virsstundu darbs tiek noteikts tikai gados vecākiem darbiniekiem.

Ja darba devējs, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, attiecīgajam darbiniekam ir tiesības prasīt šādas atšķirīgas attieksmes izbeigšanu.

II. Saskaņā ar grozījumiem DL 95. panta otrajā daļā, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, no viena mēneša uz trīs mēnešiem tiek pagarināts termiņš, kurā darbinieks var celt prasību tiesā par atšķirīgas attieksmes izbeigšanu. Darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad darbinieks uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa pārkāpumu. Sniedzot prasību tiesā, darbiniekam jānorāda, kad viņš uzzināja par šā principa pārkāpumu.

²⁵² Levits E. Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā un diskriminācijas aizliegumu. Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003., 3. Tiesiskās vienlīdzības principa saturs un piemērošana.

²⁵³ LR Satversmes tiesas spriedums 2005. gada 14. septembrī lietā Nr. 2005–02–0106, 9.2. punkts.

²⁵⁴ Darba apstākļi un veselība darbā. Rīga, 2004, 17. lpp. (148. lpp.). <http://osha.lv/lv/publications/docs/darbapstunves0.pdf>

Lai arī DL 95. pantā tas nav noteikts, tomēr saskaņā ar DL 29. panta trešo daļu tā sauktais "apgrieztās pierādīšanas pienākums" ir attiecināms arī uz gadījumu, kad, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ir notikusi diskriminācija (sk. arī DL 29. panta trešo daļu).

96. PANTS. PROFESIONĀLĀ APMĀCĪBA VAI KVALIFIKĀCIJAS PAAUGSTINĀŠANA

Darbiniekam, kurš, pārtraucot darbu, nosūtīts uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju, saglabā darba vietu. Izdevumus, kas saistīti ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, sedz darba devējs.

(21.09.2006. likuma redakcijā, kas stājās spēkā no 25.10.2006.)

Par kvalifikācijas celšanu būs atzīstama tāda apmācība (neatkarīgi no apmācības formas), kurā darbinieks iegūst, uzlabo vai paplašina savā profesijā (amatā) nepieciešamās iemaņas un zināšanas, kuras ir iespējams un nepieciešams praktiski pielietot darba devēja labā (Augstākās tiesas Senāta tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004).

Nereti darba devējs, nosūtot darbinieku uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju, vēlas nodrošināt, lai darbinieks pēc darba devēja organizētās apmācības pabeigšanas turpinātu strādāt pie darba devēja un izmantotu iegūtās zināšanas un prasmes darba devēja labā. Lai to panāktu, darba devējs vēlas slēgt vienošanos ar darbinieku, kurā paredzēts darbinieka pienākums atmaksāt darba devēja izdevumus sakarā ar darbinieka apmācību, ja darbinieks pārtrauc darba tiesiskās attiecības noteiktā laikā pēc apmācības pabeigšanas. Tomēr šāda vienošanās ir atzīstama par spēkā neesošu, jo tā, pretēji šajā pantā noteiktajam darba devēja pienākumam segt apmācību izmaksas, pasliktina darbinieka stāvokli.²⁵⁵

Savukārt, ja darba devējs ir sedzis izdevumus par darbinieku apmācību, kas nav atzīstama par kvalifikācijas celšanu, puses var vienoties par šādu izdevumu atmaksas pienākumu un kārtību (Augstākās tiesas Senāta tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004). **Piemēram**, ja darbinieks strādā par elektriķi, taču papildus vēlas apgūt kulināra prasmes, tad darba devējam nav pienākums segt izmaksas par šādām apmācībām, jo tās nav saistītas ar konkrētajam darbam nepieciešamo profesionālo apmācību vai kvalifikācijas celšanu. Taču, ja darbinieks vēlas apmeklēt angļu valodas kursus, kuros iegūtās zināšanas var tikt izmantotas darba pienākumu veikšanai, tad darba devējs un darbinieks var vienoties, ka, darbinieks par šīm apmācībām sedz visus izdevumus, ja valodas prasmes ir būtiskas veicamajam amatam; ja valodas prasmes nav būtiskas, bet var palīdzēt darbiniekam, pildot darba pienākumus, tad puses var vienoties, ka, piemēram, 60% no izmaksām maksās darbinieks, savukārt darba devējs maksās 40% no izmaksām.

²⁵⁵ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 14. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-4. Augstākās tiesas Senāta tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004.

Ja darbinieks pats ir sedzis izmaksas, kas saistītas ar darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, turklāt uz šādām apmācībām darbinieku ir nosūtījis darba devējs un šīs apmācības ir veiktas, pārtraucot darbu, darbinieks ir tiesīgs prasīt darba devējam atlīdzināt izdevumus par veiktajām apmācībām. Ja darba devējs neatlīdzina šos izdevumus, darbinieks var celt attiecīgu prasību tiesā. Tomēr jāņem vērā, ka darbiniekam būs pienākums pierādīt, ka darba devējs ir nosūtījis darbinieku uz kursiem vai apmācībām, turklāt apmācība ir notikusi, pārtraucot darbu. Kā norādījis Augstākās tiesas Senāts, ja trūkst šo pazīmju, nav pamata DL 96. panta piemērošanai, proti, darba devējam nav jāsedz attiecīgie izdevumi par apmācībām vai kursiem (Augstākās tiesas Senāta tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004).

25. NODAĻA

DARBA LĪGUMA GROZĪŠANA

97. PANTS. DARBA LĪGUMA GROZĪŠANA, DARBINIEKAM UN DARBA DEVĒJAM VIENOJOTIES

Darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami šā likuma 40. panta noteikumi.

Līdzīgi kā darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā – atbilstoši DL 114. pantam, darba līguma grozīšana pēc pušu vienošanās ir pušu sarunu procesa rezultāts, kad abām pusēm jāapspriež un jāvienojas par jauniem darba līguma noteikumiem.

Šāda vienošanās ir noformējama rakstveidā. Darba devējam ir ieteicams saņemt darbinieka apliecinājumu par darba līguma grozījumu eksemplāra saņemšanu.

Darba līguma grozījumi ir noformējami atbilstoši DL 40. panta noteikumiem. Puses var vienojoties arī par citu darba līguma noteikumu, kas ir svarīgi darba tiesisko attiecību ietvaros, grozījumiem.

Ja darbinieks nepiekrīt grozījumiem, tad var piemērot DL 98. panta noteikumus, sīkāk sk. DL 98. pantu un tā komentāru.

Būtiski, ja darba devējs un darbinieks nav noslēguši vienošanos par darba samaksas palielināšanu, tad darbinieks, izmantojot konta izdrukas, izziņas par darba devēja veiktajām sociālās apdrošināšanas iemaksām vai nodokļiem u. tml. pierādis, ka bija vienošanās par darba samaksas apmēra palielinājumu. Tiesu praksē šajā gadījumā tiek uzskatīts, ka darba devējs ilgstošā laika periodā ir veicis darba samaksu, turklāt tas nepasliktina darbinieka stāvokli, tādēļ nav nozīmes apstāklim, ka darba līguma grozījumi nav noslēgti (sk. DL 41. panta komentāru par rakstveida formas neesamību).

Bet, ja darba devējs un darbinieks nav vienojušies par darba samaksas apmēra samazināšanu, tad šajā situācijā darba līguma grozījumu nenoslēgšana rakstveidā pasliktina darbinieka stāvokli un tiesa uzskatīs šo apstākli par pamatu, lai piedzītu darba samaksas starpību.

98. PANTS. DARBA LĪGUMA UZTEIKUMS SAISTĪBĀ AR TAJĀ PIEDĀVĀTAJIEM GROZĪJUMIEM

(1) Darba devējam saskaņā ar šā likuma 101. panta pirmās daļas noteikumiem ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekritīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

(2) Ja, turpinot darba attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, samazinās darbinieka darba samaksa, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam iepriekš noteikto darba samaksu, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, – vidējo izpeļņu vienu mēnesi pēc darba līguma grozīšanas dienas.

(3) Šā panta otrās daļas noteikumi nav piemērojami, ja darba līguma uzteikums izdarīts sakarā ar darbinieka pieļautajiem darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumiem.

(4) Ja darbinieks uzskata, ka darba līguma uzteikums atbilstoši šā panta pirmajai daļai nav tiesiski pamatots, viņam ir tiesības celt prasību tiesā par šāda uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami 122. un 123. panta noteikumi.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 13.10.2005. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Komentējamā panta daļā atsauce uz DL 101. pantu iekļauta līdz ar 2005. gada 13. oktobra grozījumiem nolūkā novērst sašaurinātu normas tulkošanu atrauti no pārējā likuma konteksta. Iztrūkstot atsaucei uz DL 101. pantu, tiesas nereti kļūdaini interpretēja 98. pantu kā patstāvīgu darba līguma uzteikuma pamatu.²⁵⁶ Darbinieka atteikšanās grozīt darba līgumu pati par sevi nevar būt par pamatu darba devēja uzteikumam (darba tiesisko attiecību izbeigšanai). Tādējādi uzteikuma pamats meklējams DL 101. panta pirmās daļas attiecīgajos punktos.

Darba līgums ir divpusējs (savstarpējs), konsensuāls (līgums tiek noslēgts, panākot vienošanos)²⁵⁷ līgums. Ar DL 40. pantu norādītas darba līgumā ietveramās ziņas; ja darba devējs un darbinieks vēlas izdarīt grozījumus darba līgumā ietvertajās ziņās, tad pusēm jāvienojas par izmaiņu veikšanu šajās ziņās. Vienojoties par grozījumiem, darbinieks un darba devējs rakstveidā fiksē grozījumu būtību un apliecina savu gribu ar parakstiem. Nav pieļaujams, ka darba devējs veic grozījumus darba līgumā, izdodot vienpusēju paziņojumu, piemēram, rīkojumu (sk. arī DL 97. pantu).

Vienošanās par darba samaksas izmaiņām būs spēkā tikai tad, ja darbinieks un darba devējs parakstīs vienošanos, kurā paredzēs izmaiņas darba samaksas apmērā.

Darbiniekam, saņemot darba devēja priekšlikumu grozīt darba līgumu, ir izvēles iespēja piekrist tam vai atteikties. Ja darbinieks sākotnēji atsakās, bet vēlāk piekrīt, tad uzskatāms, ka viņš pieņēmis priekšlikumu turpināt darba attiecības, pamatojoties uz darba līguma grozījumiem.

Būtiski, ka DL 98. pants nevar būt patsavīgs uzteikuma pamats. Proti, darba tiesiskās attiecības nevar tikt izbeigtas, pamatojoties uz DL 98. pantu, jo darba tiesisko attiecību uzteikuma

²⁵⁶ Sk., piem.: LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada tiesu prakses apkopojumu "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu"; LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2005. gada tiesu prakses apkopojumu "Jautājumi par DL normu piemērošanu". Pieejami www.at.gov.lv (skatīts 12.09.2010.)

²⁵⁷ Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zin. redakcijā. Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. p.). Otrs, papild. izd. R.: Mans Īpašums, 2000, 503. lpp.

pamats, kura iniciators ir darba devējs, var būt tikai DL 47. pantā, 101. panta pirmās daļas punktos un piektajā daļā noteiktajos gadījumos. Visbiežāk darba devējs uzsaka darba līgumu, pamatojoties uz darbinieku skaita samazināšanu (DL 101. panta pirmās daļas 9. punkts).

Pamatojoties uz DL 98. pantu, darba devējam ir jāpiedāvā darba līguma grozījumi un vienlaicīgi jānorāda, ka gadījumā, ja darbinieks mēneša laikā neizteiks savu piekrišanu turpināt darba tiesiskās attiecības saskaņā ar grozījumiem, tad darbiniekam tiks uzteikts darba līgums. **Piemēram**, darba devējs sagatavo paziņojumu par darba līguma grozījumiem un uzteikumu, kam pielikumā pievieno sagatavotos darba līguma grozījumus. 2010. gada 1. novembrī darba devējs iepazīstina darbinieku ar minēto paziņojumu, izsniedzot darbiniekam paziņojuma oriģinālu un DL grozījumu projektu divos eksemplāros. Paziņojumā darba devējs var norādīt, ka gadījumā, ja darbinieks līdz 2010. gada 30. novembrim plkst. 15.00 nepaziņos par savi piekrišanu turpināt darba attiecības, pamatojoties uz piedāvātajiem grozījumiem, tad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar 2010. gada 30. novembri. Lai nerastos pārraportumi, ieteicams norādīt, ka pēdējā darba diena ir 2010. gada 30. novembris.

Sagatavojot uzteikumu, darba devējam ir jānorāda DL 102. pantā noteiktais pamatojums (sk. 102. panta komentāru), kā arī jāievēro DL 101. pantā ceturtajā daļā noteiktais pienākums piedāvāt darbiniekam citu darba vietu (sk. DL 101. panta komentāru). Neatkarīgi no DL 103. pantā noteiktajiem uzteikuma termiņiem, darba devējam ir jāievēro viena mēneša uzteikuma termiņš, kā arī DL 109. panta ierobežojumi (sk. DL 109. panta komentāru) un DL 108. pantā noteiktais pienākums izvērtēt darbinieka priekšrocības palikt amatā (sk. DL 108. panta komentāru). Savukārt, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, tad darba devējam ir pienākums pirms uzteikuma saņemt arodbiedrības atļauju (sk. DL 110. panta komentāru). Visbeidzot darba devējam jāizmaksā DL 112. pantā noteiktais atlaišanas pabalsts, kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu un darba samaksa (sk. DL 128. pantu).

II. Ja darba līguma grozījumi skar darba samaksu, proti, grozījumu rezultātā tā samazināsies, tad darba devējam iepriekšējā darba samaksa būs jāizmaksā vēl mēnesi no darba līguma grozījumu parakstīšanas dienas. **Piemēram**, ja darba devējs piedāvā darba līguma grozījumus, nosakot, ka darbinieks turpmāk strādās 4h dienā, par to saņemot Ls 200 pirms nodokļu nomaksas (pusi no iepriekšējās darba algas – Ls 400 pirms nodokļu nomaksas), un paraksta šādus darba līguma grozījumus 2010. gada 1. septembrī, tad līdz 2010. gada 30. septembrim darba devējam jāmaksā darbiniekam iepriekšējā darba samaksa – Ls 400 pirms nodokļu nomaksas, un tikai pēc 2010. gada 1. oktobra darba devējs darba samaksu aprēķinās un izmaksās atbilstoši darba līguma grozījumos noteiktajam apmēram. Gadījumā, ja darbiniekam bijusi noteikta akorda alga, tad darba devējam ir pienākums vēl mēnesi no darba līguma grozījumu parakstīšanas datuma izmaksāt vidējo izpeļņu (sk. DL 75. panta komentāru).

Līdz 2010. gada 24. martam spēkā bija tiesību norma, kas noteica: ja darbinieks turpina darba attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, ar kuriem viņam tika samazināta vidējā izpeļņa, darba devējam bija jāizmaksā darbiniekam iepriekšējā vidējā izpeļņa vienu mēnesi pēc darba līguma grozīšanas dienas. Pamatojoties uz grozījumiem, no 2010. gada 25. marta darbiniekam vienu mēnesi pēc darba līguma grozījumiem izmaksā iepriekšējo darba samaksu, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga – vidējo izpeļņu. Līdz šim ar šīs normas piemērošanu bija problēmas, jo bija jāaprēķina vidējā izpeļņa.²⁵⁸

²⁵⁸ Lūse L. Grozījumi Darba likumā. Ieguvumi darba devējiem, 26.03.2010. Portāls [www.lv.lv http://www.lv.lv/?menu=doc&id=207172](http://www.lv.lv/?menu=doc&id=207172)

III. Izskatot prasību par uzteikuma saistībā ar piedāvātajiem darba līguma grozījumiem atzīšanu par spēkā neesošu, tiesa vērtēs uzteikuma likumību un pamatotību, nevis grozījumus. Ja darbinieka prasība par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu tiks apmierināta, tiesa atbilstoši darbinieka prasībai var atjaunot darbinieku darbā (ar iepriekšējiem nodarbinātības noteikumiem), kā arī piedzīt no darba devēja vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Būtiski, ka, iesniedzot prasības pieteikumu, darbiniekam ir jāievēro DL 122. pantā noteiktais termiņš, proti, prasība ceļama mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas (sk. arī DL 122. panta komentāru), bet, ja darbinieks uzteikumu nav saņēmis, tad no dienas, kad pārkāptas tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

99. PANTS. DARBA DEVĒJA PIENĀKUMS GROZĪT DARBA LĪGUMA NOTEIKUMUS

(1) Lai novērstu jebkādu risku, kas var negatīvi ietekmēt grūtnieces drošību vai veselību, darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas ir pienākums nodrošināt grūtniecei tādus darba apstākļus un darba laiku, lai viņas pakļaušana minētajam riskam tiktu novērsta. Ja šādus darba apstākļus vai darba laiku nav iespējams nodrošināt, darba devējam ir pienākums uz laiku pārcelt grūtnieci citā, piemērotā darbā. Darba samaksas apmērs pēc darba līguma noteikumu grozīšanas nedrīkst būt mazāks par sievietes iepriekšējo vidējo izpeļņu.

(2) Ja šādu pārcelšanu citā darbā nav iespējams nodrošināt, darba devējam ir pienākums uz laiku piešķirt grūtniecei atvaļinājumu. Šādi piešķirta atvaļinājuma laikā grūtniecei tiek saglabāta iepriekšējā vidējā izpeļņa.

(3) Šā panta noteikumi attiecinīgi piemērojami arī sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā.

Pants tiek ieviests, lai nodrošinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm gan pirms, gan pēc dzemdībām. Ar pantu tiek ieviestas Eiropas Padomes direktīvas 76/207/EEK un Padomes direktīvas 92/85/EEK prasības.

I. Panta pirmajā daļā ir paredzēta grūtnieces darba apstākļu un/vai darba laika maiņa, ievērojot ārsta atzinumā sniegto informāciju. Pieņemams, ka konkrēto izmaiņu raksturs un/vai nepieciešamība ir atkarīga no konkrēta darba rakstura, un darba apstākļi ne vienmēr ir jāmaina.

Jānorāda, ka atbilstoši direktīvas 92/85/EEK 4. panta pirmajai daļai darba devējam ir pienākums pašam izvērtēt, vai darba apstākļi un/vai darba laiks ir atbilstošs grūtnieces stāvoklim, tostarp uzliekot darbiniecei pienākumu veikt veselības pārbaudi (sk. DL 82. pantu un tā komentāru). Tāpat darba devējam ir pienākums paziņot grūtniecei par minētās izvērtēšanas rezultātiem (direktīvas 92/85/EEK 4. panta otrā daļa). Šāds pienākums darba devējam nepārprotami rodas pēc tam, kad darbiniece ir paziņojusi par grūtniecību, bērna piedzimšanas vai bērna barošanas ar krūti faktu (sk. panta trešo daļu).

Ja grūtnieces drošībai un veselībai atbilstošus darba apstākļus nav iespējams nodrošināt, grūtniece ir jāpārceļ citā, piemērotā darbā.

Piemēram, EST 2009. gada 17. decembra spriedumā lietā C–471/08. Darbiniece bija strādājusi *Finnair* par stjuarti. Grūtniecības laikā viņa tika pārcelta darbā birojā, jo iepriekšējā darbā viņa tika pakļauta *“tādiem fizikāliem faktoriem kā jonizējošs un nejonizējošs starojums, kas var izraisīt augļa bojājumus”*. (Sk. sprieduma 23. punktu.) Atbilstoši spriedumā sniegtajam skaidrojumam, ja tehniski vai objektīvi nav iespējams uz laiku mainīt darba apstākļus un/vai darba laiku

un pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ to nevar saprātīgi prasīt, tad darbiniece ir jāpārceļ citā darbā (sprieduma 31. punkts).

Grūtnieces darba samaksas apmērs nedrīkst tikt mainīts darba līguma grozījumu dēļ, un grūtniecei par šo laiku tiek maksāta vidējā izpeļņa. Par vidējās izpeļņas aprēķināšanu sk. DL 75. pantu un tā komentāru.

Jānorāda, ka EST 1998. gada 19. novembra lietā C-66/96 (spriedumam nav pieejams oficiāls tulkojums latviešu valodā) ir skaidrojusi, ka darba devējam nav pienākums maksāt darbiniecei atlīdzību par to laiku, kad viņa neveic darba pienākumus, ja: 1) darbiniecei tiek konstatēti maznozīmīgi ar grūtniecību saistīti veselības traucējumi (*routine pregnancy-related minor complaints*) vai 2) darbiniecei tiek sniegta vienkārša ārsta rekomendācija nenākt darbā. Šajā gadījumā apstāklis, ka darbiniece nesaņem daļu vai pat visu darba samaksu, pamatojoties uz neierašanos darbā, kas nav saistīta ar darbnespēju, nevar tikt atzīts par atšķirīgu attieksmi vienīgi uz grūtniecības pamata, bet drīzāk ir saistīts ar darbinieces izvēli nenākt uz darbu (sk. sprieduma 48. un 49. punktu).

Darba līguma grozījumi saistībā ar grūtnieces darba apstākļu un/vai darba laika izmaiņām ir jānoformē rakstveidā divos eksemplāros, vienu izsniedzot darbiniecei.

II. Gadījumos, kad darba apstākļi rada risku, kas var negatīvi ietekmēt grūtnieces drošību un veselību, un pārcelšanu citā darbā nav iespējams nodrošināt, darba devējs piešķir grūtniecei atvaļinājumu. Proti, atšķirībā no panta pirmajā daļā paredzētā gadījuma grūtniece šajā laikā neveic darbu, savukārt atlīdzības ziņā panta pirmajā daļā un otrajā daļā paredzētie gadījumi neatšķiras (jāmaksā vidējā izpeļņa).

Papildus šajā sakarā sk. DL 154. pantu un tā komentāru.

III. Panta trešajā daļā tiek sniegts skaidrojums attiecībā uz strādājošās grūtnieces statusa noteikšanu. Proti, pantā paredzētā aizsardzība tiek piemērota arī sievietei pēcdzemdību periodā un sievietei, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā.

Atbilstoši direktīvas 92/85 2. pantam strādājoša grūtniece ir grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi. Līdz ar to darbiniecei ir tiesības pieprasīt speciālu aizsardzību un izmantot Darba likumā paredzētās tiesības, **piemēram**, tikt pārceltai citā darbā, vienīgi tad, ja viņa paziņo darba devējam par grūtniecības faktu.

Grūtniecības un pēcdzemdību faktu, kā arī faktu, ka sieviete baro bērnu ar krūti, apliecina ar atbilstošu ārsta izziņu. Papildus par strādājošo grūtnieču aizsardzību sk. DL 109. pantu un tā komentāru.

PIEKTĀ SADAĻA

DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS

26. NODAĻA

UZTEIKUMS

100. PANTS. DARBINIEKA UZTEIKUMS

(1) Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš. Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku.

(2) Darbiniekam, kurš nodarbināts algotā pagaidu vai citā darbā, saistībā ar viņa daļību aktīvajos nodarbinātības pasākumos ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu dienu iepriekš.

(3) Darbinieka tiesības atsaukt uzteikumu nosaka darba devējs, ja šādas tiesības nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.

(4) Darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās.

(5) Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 21.09.2006. likumu, kas stājās spēkā no 25.10.2006.)

I. Darbinieka uzteikums ir dokuments, ar kuru vienpusēji tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Darbiniekam atšķirībā no darba devēja nav jānorāda uzteikuma iemesls, tad ieteicams atsaukties uz DL 100. pantu, norādot attiecīgo panta daļu. **Piemēram**, DL 100. panta pirmā daļa.

Darbiniekam pēc uzteikuma iesniegšanas vēl vienu mēnesi ir jāveic darba pienākumi, ja darba līgumā vai koplīgumā nav noteikts īsāks termiņš. **Piemēram**, ja darbinieks iesniedz darba devējam uzteikumu 2010. gada 1. oktobrī, tad pēdējā darba diena ir 2010. gada 31. oktobris. Tomēr, ņemot vērā to, ka 31. oktobris ir svētdiena, pēdējā darba diena būs 29. oktobris. Apstāklim, cikos uzteikums ir iesniegts, nav būtiskas nozīmes, ja vien tas ir noticis darba laika ietvaros.²⁵⁹

Ja darbinieks ir saslimis un rakstveidā lūdzis darba nespējas (slimības) laiku neieskaitīt viena mēneša uzteikuma termiņā, tad uzteikuma termiņš attiecīgi tiek pagarināts. **Piemēram**, ja darbinieks laikā no 2010. gada 4. oktobra līdz 11. oktobrim slimo, ko apliecina darba nespējas lapa (slimības lapa), tad darbinieks var 2010. gada 12. oktobrī darba devējam iesniegt iesniegumu, kurā

²⁵⁹ LR Augstākās tiesas apkopojums. Jautājumi par DL normu piemērošanu, 2005. www.at.gov.lv

līdz darba devēju neieskaitīt 6 darba dienas uzteikuma termiņā. Tādējādi darbinieka uzteikums tiks pagarināts par 6 darba dienām, t. i., līdz 2010. gada 8. novembrim. Ja darbinieks šādu iesniegumu darba devējam nav iesniedzis, tad pēdējā darba diena ir 2010. gada 29. oktobris. Darbiniekam par darba nespējas laika neieskaitīšanu uzteikuma termiņā jāpaziņo līdz uzteikuma termiņa beigām (piemērā – līdz 2010. gada 29. oktobrim).

Uzteikums un iesniegums par pārejošas darba nespējas laika neieskaitīšanu uzteikumā ir jāsatgavo rakstveidā (vēlams divos eksemplāros) un jāiesniedz darba devējam. Darbiniekam, iesniedzot uzteikumu vai iesniegumu, jālūdz to iereģistrēt darba devēja lietvedībā. Ja uzņēmumā dokumenti netiek reģistrēti, tad darbinieks var lūgt, lai sekretāre vai cita atbildīgā persona parakstās uz uzteikuma vai iesnieguma otra eksemplāra vai kopijas par tā saņemšanu.

Gadījumā, ja pastāv šaubas par darba devēja godprātību, darbiniekam ieteicams uzteikumu vai iesniegumu nosūtīt darba devējam vēstulē ar paziņojumu par saņemšanu. Viena mēneša termiņš tiek skaitīts no datuma, kad darbinieks uzteikumu nodevis darba devējam, bet, ja tas sūtīts pa pastu, tad no datuma, kad uzteikumu saņēmis darba devējs.

Gadījumā, ja darba līgumā vai darba koplīgumā noteikts isāks darbinieka uzteikuma termiņš, piemērojams šis isākais termiņš. **Piemēram**, ja darba līgumā noteikts, ka darbiniekam ir tiesības uzteikt darba līgumu divas nedēļas iepriekš un darbinieks uzteikumu iesniedzis 2010. gada 1. oktobrī, tad pēdējā darba diena būs 14. oktobris.

II. Tiesības uzteikt darba līgumu vienu dienu iepriekš ir darbiniekiem, kuri nodarbināti algotā pagaidu darbā vai citā darbā saistībā ar viņu dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos. Algotie pagaidu darbi ir daļa no aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem. Termiņš "aktīvie nodarbinātības pasākumi" definēts Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā; tie ir pasākumi noteiktām personu grupām (piemēram, personām no 15 līdz 24 (ieskaitot) gadu vecumam; personām, kurām ir noteikta invaliditāte; personām sešu mēnešu laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma (bērna kopšanas perioda) beigām u. c.), **algoti pagaidu darbi** u. c.

Algoti pagaidu darbi ir valsts līdzfinansēts aktīvais nodarbinātības pasākums bezdarbnieku nodarbināšanai darba devēju piedāvātos nekvalificētos vai mazkvalificētos darbos, kas ilgstoša bezdarba periodā veicina bezdarbnieku darba iemaņu atjaunošanu un rada sociālu labumu sabiedrībai. Pagaidu darbos iesaista bezdarbniekus, kas vēlas strādāt, bet dažādu iemeslu dēļ (piemēram, sociālās mobilitātes trūkums, grūtības pielāgoties darba tirgus prasībām, ilglaicīgi nav iespējams atrast darbu specialitātē u. tml.) piemērotu pastāvīgu darbu nevar atrast. **Piemēram**, sociālajā aprūpē, teritorijas sakopšanā, sabiedrisko ēku remontdarbos, mežu atjaunošanā un sakopšanā, ceļu apkopšanā.

III. Ja darbinieks, kādu iemeslu vadīts, ir iesniedzis darba devējam uzteikumu, bet pēc dažām dienām darbinieks pārdomā un vēlas uzteikumu atsaukt, tad darba devējs lems par uzteikuma atsaukšanas iespējamību. Var būt situācija, ka darba devējs jau vienojies ar citu darbinieku par viņa pieņemšanu darbā, un šādā gadījumā būs pamatots atteikums pieņemt darbinieka uzteikuma atsaukumu.²⁶⁰ Ja uzteikuma atsaukšanas kārtība ir atrunāta darba līgumā (darba koplīgumā), tad darbinieks un darba devējs rīkojas saskaņā ar līgumā paredzēto kārtību.

IV. Ja darbinieks un darba devējs vienojušies, tad darbinieks var izbeigt darba tiesiskās attiecības ātrāk nekā viena mēneša laikā. Šāda vienošanās slēdzama rakstveidā, norādot, ka vienošanās noslēgta par darbinieka uzteikuma termiņa saīsināšanu, vai arī darbinieks savā uzteikumā ieraksta šādu lūgumu, bet darba devējs savukārt uzraksta apliecinājumu, parakstās, norāda savu

²⁶⁰ Darba līgums – darba tiesisko attiecību pamats. http://www.kvestnesis.lv/body_print.php?id=144382

vārdu, uzvārdu amatu, datumu un vietu, **piemēram**, "piekritu", valdes loceklis Uldis Kalniņš, Rīga, 01.10.2010. Šo dokumentu ieteicams sagatavot divos eksemplāros.

Būtiski pieminēt, ka svarīgs iemesls kā uzteikuma pamats minēts arī DL 101. panta piektajā daļā. 2009. gada 6. oktobrī Senāts rīcības sēdes lēmumā lietā Nr. SKC–1012 noteicis, ka *"plaģiāts, ko sauc arī par literāru zādzību, ir sabiedriski bīstams un rupjš autortiesību pārkāpums, kas liecina par labu tikumu trūkumu tā veicējam, kā to kvalificējušas divas tiesu instances, kurām valsts devusi tiesības vērtēt tikumību un taisnprātību personu attiecībās"*.

V. Darbiniekam ir tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības ātrāk par vienu mēnesi, ja starp darbinieku un darba devēju panākta vienošanās, kā arī gadījumā, ja darbiniekam ir svarīgs iemesls. Likumdevējs noteicis galvenos kritērijus terminam *"svarīgs iemesls"*, proti, tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Darbiniekam būtu jāpamato apstākļi, pamatojoties uz kuriem darbinieks uzskata, ka piemērojama DL 100. panta piektā daļa.

Termins *"svarīgs iemesls"* līdzīgi kā termins *"labi tikumi"* uzskatāms par ģenerālklausulu, kuras saturu veido nemitīgi mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuras konkretizēšana jāveic tiesu praksei. Diemžēl nav plašas tiesu prakses saistībā ar 100. panta piektās daļas piemērošanu. Lietā, kura izskatīta tikai pirmās instances tiesā, tiesa apmierināja darbinieka prasību, kas tika pamatota ar DL 100. panta piekto daļu. Šajā lietā darba devējs ilgstoši nemaksāja darbiniekam darba samaksu. Darbinieks vērsās pie darba devēja ar lūgumu izbeigt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz DL 114. pantu, bet, nesaņemis atbildi, iesniedza tiesā prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz *"svarīgu iemeslu"*, pamatodams šo iemeslu ar apstākļiem, ka, nesaņemot darba samaksu, darbinieks nevar samaksāt par ceļa izdevumiem no dzīves vietas līdz darba vietai. Tiesa prasību apmierināja, darba devējs to nav pārsūdzējis, tādēļ grūti izdarīt secinājumus šīs lietas sakarā. Ja lieta tiktu pārsūdzēta, apelācijas instances tiesa vai Senāts, iespējams, būtu lēmuši citādi.

Darba līgumi ir atzistami par spēkā neesošiem tikai uz turpmāko laiku, tādēļ, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz DL 100. panta piekto daļu, tad darbiniekam ir tiesības ne tikai uz atlaišanas pabalstu, bet arī uz darba samaksu, atvaļinājuma kompensāciju.

Kontekstā ar minēto darbiniekam būtu tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz DL 100. panta piekto daļu, ja darba devējs ar saviem rīkojumiem būtu licis pārkāpt autortiesības vai norādījis veikt darbības, kas aizskar trešās personas godu un cieņu. **Piemēram**, darba devējs liek savam darbiniekam reproducēt ciparu formātā komercapritē esošas grāmatas un ievietot tās internetā publiskai lietošanai vai darba devējs liek savam darbiniekam (žurnālistam) rakstīt nepamatotus un nomelnojošus rakstus par kādu personu.

Darba tiesību speciālistu vidū minētie termina *"svarīgs iemesls"* piemēri ir saistīti ar ētiskas normām un tikumības apsvērumiem, **piemēram**, darba devējs uzmācies darbiniecei.²⁶¹ Būtiski piebilst, ka gadījumā, ja darbinieks uzsauc darba līgumu, pamatojoties uz DL 100. panta piekto daļu, darba devējam saskaņā ar DL 112. pantu ir jāizmaksā atlaišanas pabalsts (sk. DL 112. panta komentāru).

²⁶¹ Tāre I. Likums dod iespēju no darba šķīrties bez trača. http://www.kvestnesis.lv/body_print.php?id=142924

101. PANTS. DARBA DEVĒJA UZTEIKUMS

(1) Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā šādos gadījumos:

- 1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;
- 2) darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību;
- 3) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;
- 4) darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;
- 5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;
- 6) darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju noligtā darba veikšanai;
- 7) darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;
- 8) ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;
- 9) tiek samazināts darbinieku skaits;
- 10) tiek likvidēts darba devējs – juridiska persona vai personālsabiedrība;
- 11) darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

(2) Ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5. punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.

(3) Darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5. punkta noteikumiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

(4) Uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas 6., 7., 8. vai 9. punktā minēto iemeslu dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

(5) Izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti šā panta pirmajā daļā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.

(6) Pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

I. Saskaņā ar 1982. gada Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 158 "Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas" 4. pantu darba attiecības ar strādājošiem netiek pārtrauktas, ja nav šādas pārtraukšanas likumīga pamatojuma, kas saistīts ar strādājošo spējām vai uzvedību vai izraisīts uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamības dēļ. Darba devējs var izbeigt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz DL 47. pantu un 101. panta pirmajā daļā noteiktajiem gadījumiem, kā arī izņēmuma gadījumos pamatojoties uz DL 101. panta piekto daļu.

Darba devējam ir jāpamato uzteikums, norādot uz apstākļiem, kas ir konkrētā darba līguma uzteikuma pamatā. Darba devējam, vienojoties ar darbinieku, nav tiesību paplašināt likumā doto uzskaitījumu, taču ir tiesības konkretizēt tā piemērošanas gadījumus.²⁶²

Komentējamā panta pirmajā daļā ir noteikti 11 gadījumi, kuros darba devējs var uzteikt darba tiesiskās attiecības.

1) Darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Ja pārkāpums izpaužas kāda konkrēta darbinieka pienākuma nepildīšanā, kas noteikts darbinieka darba līgumā vai uzņēmuma darba kārtības noteikumos, par uzteikuma tiesisko pamatu piemērojams DL 101. panta pirmās daļas 1. punkts.²⁶³ Šāda uzteikuma pamatā ir trīs elementi:

- darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Piemēram, grāmatvedis laikus nesniedz VID atskaites vai darbinieks bez attaisnojoša iemesla vairākas dienas neierodas darbā;

- pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla.

Piemēram, darbiniekam nav bijusi pārejoša darba nespēja (apliecina ar ārsta zīmi), nav atradies atvaļinājumā vai nav bijis kāds cits no DL 74. pantā minētajiem gadījumiem;

- pārkāpums ir būtisks.

Darba devējs var uzteikt darba tiesiskās attiecības, tāpēc ka darbinieka rīcība, ignorējot darba līgumu vai darba kārtības noteikumus, uzņēmumam ir radījusi negatīvas sekas, **piemēram**, pamatojoties uz to, ka grāmatvedis nav iesniedzis atskaites, darba devējam tiek uzlikts sods.

2) Darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

Lai gan darbinieka prettiesiska rīcība var izpausties dažādos veidos, jāņem vērā, ka šai rīcībai ir jābūt saistītai ar darbinieka pienākumu izpildi. Ja darbinieka prettiesiska rīcība nav saistīta ar nolīgta darba veikšanu (**piemēram**, ceļa satiksmes negadījums izraisīts ar personīgo transportlīdzekli ārpus darba laika), tad par šādu pārkāpumu minētais uzteikuma pamats nav piemērojams.²⁶⁴

Senāts 2004. gada 20. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC–570 noteicis, ka, lai noskaidrotu DL 101. panta pirmās daļas 2. punkta normā ietvertā jēdziena "*rīkojies prettiesiski*" saturu un nozīmi, nepieciešams pievērsties citām šā likuma normām, kas raksturo darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgos noteikumus. Un, proti, DL 50. panta pirmās daļas nosacījumos noteikts, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai

²⁶² LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu". <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/>

²⁶³ Turpat.

²⁶⁴ Turpat.

nepieciešamajām spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma. Savukārt šā likuma 86. panta pirmā daļa paredz, ka gadījumos, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi, vai citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt zaudējumus. Tādējādi minēto normu analīze ļauj secināt, ka darbinieka rīcība atzistama par prettiesisku ne tikai tad, ja viņš pārkāpj kādu konkrētu normatīvā akta normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi pilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas ir saistoši attiecīgajam darbiniekam.²⁶⁵

Jāņem vērā, ka prettiesiskās rīcības rezultātā darba devējam radītie zaudējumi nav DL 101. panta pirmās daļas 2. punktā minētā uzteikuma piemērošanas obligāts priekšnoteikums, taču 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 prettiesisku rīcību, gan ņemama vērā arī konkrētā darba devēja attieksme pret attiecīgo darbinieka pārkāpumu.²⁶⁶ Senāts 2004. gada 28. janvāra rīcības sēdes lēmumā lietā Nr. SKC–77 norādījis, ka prasītājs atlaists no darba saskaņā ar DL 101. panta pirmās daļas 2. punktu, jo bija rīkojies prettiesiski, kas izpaudās nelikumīgā apdrošināšanas polises izrakstīšanā jau pēc ceļu satiksmes negadījuma, ko bija izraisījis viņa tēvs, un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.²⁶⁷ Būtiski, ka darba devējs var patstāvīgi veikt darbinieka rīcības un tās tiesiskuma izvērtēšanu un ka tam nav obligāti nepieciešams iepriekšējs kompetentas institūcijas atzinums par darbinieka rīcības prettiesiskumu.²⁶⁸

3) Darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji “labiem tikumiem”, un šāda rīcība nav saņemama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Tiesu praksē atzīts, ka darbības, kas pretējas likumiem vai “labiem tikumiem”, likums neaizsargā.²⁶⁹ Tā kā likumdevējs nav noteicis “labu tikumu” definīciju, šis jēdziens īpaši kvalificētās nenoteiktības pakāpes dēļ ir atzīts par ģenerālklausulu, kuras saturu veido nemitīgi mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuras konkretizēšana jāveic tiesu praksei. Mūsdienā tiesu praksē un tiesību zinātnē ir atzīts, ka labu tikumu jēdzienam ir ne tikai sociāls, bet arī tiesisks saturs, proti, to veido ne tikai vispārpieņemtās morāles normas, kas noteic savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, bet arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās, tostarp valstu konstitūcijās.²⁷⁰ Tādējādi jēdziens “labi tikumi” ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā.²⁷¹

Jēdziens “labi tikumi” atrodams arī CL 1415. pantā, kas nosaka, ka neatļauta un nepieklājīga darbība, kuras mērķis ir pretējs reliģijai, likumiem vai labiem tikumiem vai kura vērsta, lai apietu likumu, nevar būt par tiesiska darījuma priekšmetu.

Tiesu prakses apkopojumā par CL 1415. panta piemērošanu noteikts, ka gadījumos, kad lietas izskatīšanā nākas sastapties ar labu tikumu pārkāpumu, tiesas pienākums būtu noskaidrot

²⁶⁵ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 20. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–570.

²⁶⁶ LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/>

²⁶⁷ LR Augstākās tiesas Senāta 2004. gada 28. janvāra rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKC–77.

²⁶⁸ Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/>

²⁶⁹ Turpat.

²⁷⁰ Slicāne E. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. Jurista Vārds, Nr. 14, 2005.

²⁷¹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 20. maija spriedums lietā Nr. SKC–442.

konkrēto tikumu /../ Bieži labiem tikumiem pretēja rīcība jau ir iekļauta pozitīvajās normās, līdz ar to tā tiek kvalificēta par darbību, kas pretēja likumam.²⁷² Minētā sakarā būtiski pieminēt, ka saskaņā ar DL 102. pantu darba devējam, uzsakot līgumu pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 3. punktu, ir jānorāda darbinieka pārkāpumi, tādējādi norādot arī, kāds tikums ticis pārkāpts.

No DL 101. panta pirmās daļas 3. punkta tiesību normas izriet, ka uzteikuma pamatojums var būt tikai tāda darbinieka rīcība, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi, turklāt darba devējam ir jāpamato, ka darbinieka konkrētā rīcība liedz turpināt darba tiesiskās attiecības.²⁷³

Piemēram, par labu tikumu pārkāpumu būtu uzskatāms, ja darbinieks, redzēdams, ka darba devēja uzņēmumā notiek zādzība, neziņo par to darba devējam un policijai vai ja darbinieks nodibinājis darba tiesiskās attiecības ar mērķi iegūt informāciju par darba devēja biznesu. Minētā sakarā būtiski, ka darba devējam būs pienākums pierādīt, ka pastāvēja apstākļi, lai piemērotu DL 101. panta pirmās daļas trešo punktu. Darba devēja aizdomas nevar tikt uzskatītas par pierādījumu labu tikumu pārkāpumam.

4) Darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.

Darba likums neparedz nekādas reibuma pakāpes gradācijas, galvenais ir fakts – reibuma stāvoklis,²⁷⁴ kas jākonstatē, nosūtot personu uz pārbaudi vai sastādot aktu.

Ministru kabineta 2008. gada 2. jūnija noteikumos Nr. 394 "Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība" noteikta alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes medicīniskās pārbaudes kārtība ārstniecības iestādēs. Saskaņā ar minēto noteikumu 6. punktu medicīnisko pārbaudi veic, pamatojoties uz /../ komercsabiedrības vai citas institūcijas vadītāja vai viņa pilnvarotas personas rakstisku nosūtījumu, kurā norādīts medicīniskās pārbaudes iemesls (nosūtījums pievienots MK noteikumu 2. pielikumā). Vienu medicīniskās pārbaudes protokola eksemplāru ārstniecības iestāde nodod medicīniskās pārbaudes pieprasītājam (nosūtītājam). Darba devējs var pārliecināši darbinieku atbrīvot no darba tad, ja protokolā mediķis apliecinājis, ka pārbaudāmajam ir konstatēts reibums, savukārt krietni uzmanīgākam ar atbrīvošanu jābūt tad, ja protokolā minēta alkohola vai narkotisko vielu ietekme, jo Darba likums kā atbrīvošanas iemeslu paredz alkohola reibumu, nevis alkohola ietekmi.²⁷⁵

Ja darbinieks atsakās veikt medicīnisko ekspertīzi, darba devējam, pieaicinot vismaz divus lieciniekus, jāsatāda akts, kurā jānorāda vairākas alkohola reibuma pazīmes, proti, alkohola smaka, neadekvāts runas veids, grūjīga gaita utt.²⁷⁶

Ja darba ņēmējs pēc atbrīvošanas no darba cels prasību tiesā, tā ņems vērā divus faktoros: vai ir pietiekami daudz pierādījumu faktam, ka darbinieks darbā atradies reibuma stāvoklī, un vai atbrīvošana no darba notikusi atbilstoši likumā noteiktajai procedūrai.²⁷⁷

5) Darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību.

²⁷² LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta un Judikatūras nodaļas tiesību prakses apkopojums par Civillikuma 1415. panta piemērošanu. Jurista Vārds, 27.01.2009. <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=186815>

²⁷³ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 20. maija spriedums lietā Nr. SKC – 442.

²⁷⁴ Staune G. Piedzērušos var atlaist nekavējoties. Komersanta Vēstnesis. http://www.kvestnesis.lv/body_print.php?id=153324

²⁷⁵ Turpat.

²⁷⁶ Jonāne E. T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot. Portāls "lv.lv" <http://www.lv.lv/?menu=doc&id=197840>

²⁷⁷ Staune G. Piedzērušos var atlaist nekavējoties, Komersanta Vēstnesis. http://www.kvestnesis.lv/body_print.php?id=153324

Piemērojot šo pantu, jāvadās no Darba aizsardzības likuma un uz tā pamata izdoto MK noteikumu normām, tajā skaitā no MK 2009. gada 28. aprīļa noteikumiem Nr. 359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās", kas noteic, ka nodarbinātajiem jābūt pasargātiem no elektrotraumām, ko izraisa tieša vai netieša saskare ar elektroietaisi. Lai darbiniekam uzteiktu darba tiesiskās attiecības pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 5. punktu, ir nepieciešams konstatēt, ka:

- darbinieks pārkāpis darba aizsardzības noteikumus;
- kā arī apdraudējis citu personu drošību un veselību.

Piemēram, elektriķis aizgājis pusdienās, atstājot nepabeigtu darbu, tajā skaitā elektrībai pieslēgtus, neizolētus vadus. Minēto darbību rezultātā tikusi apdraudēta uzņēmumā strādājošo veselība un drošība. Pārkāpumam jābūt būtiskam, tādām, kas apdraudējis citu personu drošību un veselību. Apstākļi, ka darbinieks pārkāpis darba drošības noteikumus, bet pārkāpums ir bijis nenozīmīgs, nevar būt par pamatu, lai darbiniekam uzteiktu darba tiesiskās attiecības.

6) Darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai.

Darba izpildes gaitā darba devējs konstatē, ka darbinieks nevar veikt darba līgumā paredzēto darbu. Iemesls tam var būt apstākļi, ka darba devējs, noslēdzot darba līgumu, nav varējis pārliecināties par darbinieka profesionālajām spējām. Minētais attiecas uz darbiniekiem, kuriem ir profesija. **Piemēram**, darba devējs atklāj, ka darbinieks, kurš tika pieņemts darbā par ārstu, nespēj veikt darba pienākumus. Darba devējs regulāri saņem sūdzības no klientiem par ārsta darbu. Tāpat darba devējs, iespējams, ir palāvējis uz darbinieka sniegto informāciju un nav pārbaudījis, vai darbiniekam ir nepieciešamās zināšanas un pieredze konkrētā darba veikšanai.

Ja uzsaka darba līgumu, pamatojoties uz 101. panta pirmās daļas 7. punktu, darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts (sk. DL 112. panta komentāru). Darba devējam pēc uzteikuma nodošanas darbiniekam ir vēl vienu mēnesi darbinieks jānodarbina (sk. DL 103. panta komentāru).

7) Darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums.

Lai piemērotu DL 101. panta pirmās daļas 7. punktu, nepieciešams saņemt ārsta atzinumu, kurā konstatēts, ka darbinieks nevar veikt darbu. **Piemēram**, darbinieks, kas veic sinhronās tulkošanas darbu, zaudējis dzirdi.

Darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts (sk. DL 112. panta komentāru), ja uzteikums pamatots ar DL 101. panta pirmās daļas 7. punktu.

8) Ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu.

DL 101. panta pirmās daļas 8. punkts tiek bieži piemērots neatbilstoši šīs normas jēgai, proti, šajā normā ir paredzēts, ka darba tiesiskās attiecības uzsaka, pamatojoties uz to, ka ar tiesas spriedumu ir atjaunots darbā darbinieks, kas agrāk veica attiecīgo darbu. **Piemēram**, darba devējs, atbrīvojot no darba grāmatvedi, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 1. punktu, t. i., darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību (sk. DL 101. panta pirmās daļas 1. punkts). Pamatojoties uz tiesas spriedumu, grāmatvede atjaunota darbā, bet darba devējs jau pieņēmis viņas vietā citu darbinieku. Atbrīvojot darbinieku no darba, pamatojoties uz 101. panta pirmās daļas 8. punktu, darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts (sk. DL 112. panta komentāru).

Būtiski pieminēt, ka uzteikuma termiņš šajā gadījumā ir viens mēnesis. Tādējādi darbinieks, kas pieņemts grāmatveža amatā, vēl vienu mēnesi nostrādās šajā amatā. Darbinieks, kas atjaunots amatā, varēs atgriezties darbā un veikt grāmatveža amata pienākumus no datuma, kad spriedums būs stājies spēkā. CPL 203. panta pirmā daļa noteic, ka tiesas spriedums stājas likumīgā spēkā pēc tam, kad notecējis termiņš tā pārsūdzēšanai apelācijas kārtībā (20 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas, bet, ja tiesa pasludinājusi saīsināto spriedumu, tad no pilna

sprieduma sastādīšanas dienas) un sūdzība nav iesniegta. Ja apelācijas instances tiesa apelācijas sūdzību atstājusi bez izskatīšanas vai apelācijas tiesvedību izbeigusi, spriedums stājas spēkā no attiecīgā lēmuma pasludināšanas brīža.

Ja tiesas spriedumā noteikts, ka spriedums izpildāms nekavējoties, tad darbiniekam ir tiesības atgriezties darbā uzreiz pēc sprieduma pasludināšanas, tādējādi darba devējam vēl mēnesi būs jānodarbina divi darbinieki, kuri veiks vienu darbu. Lai izvairītos no minētās situācijas, darba devējs var vienoties un izbeigt darba tiesiskās attiecības ar "jaunāko" grāmatvedi, pamatojoties uz DL 114. pantu.

Ja darbiniece atrodas grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumā, tad darba devējam šis apstāklis ir zināms, tādēļ ar darbinieku, kas uz laiku aizstās darbinieci, ir noslēdzams darba līgums uz noteiktu laiku (sk. DL 44. panta komentāru). Minētais attiecināms arī uz gadījumiem, kad darba devējs atstādinājis darbinieku no darba (sk. DL 58. panta komentāru). DL 101. panta pirmās daļas 8. pants nav piemērojams gadījumos, ja darba devējs pieņēmis darbā darbinieku, kas veiks atstādinātā darbinieka vai promesoša darbinieka darbu.

9) Tiek samazināts darbinieku skaits (sk. DL 104. panta komentāru).

Ja uzteikums pamatots ar DL 101. panta pirmās daļas 9. punktu, tad darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts (sk. DL 112. panta komentāru).

10) Tiek likvidēts darba devējs – juridiskā persona vai personālsabiedrība (sk. arī DL 117.–121. pantu).

Uzteikums ir tiesisks uz šā pamata tikai tādā gadījumā, ja tiek likvidēta visa juridiskā persona, nevis uzņēmums (sk. uzņēmuma jēdzienu pie DL 5. panta komentāra).

Darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts (sk. DL 112. panta komentāru), ja uzteikums pamatots ar DL 101. panta pirmās daļas 10. punktu.

11) Darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

Pamatojoties uz DL grozījumiem, kuri ir spēkā no 2010. gada 25. maija, darba devējam tiek dota iespēja izbeigt darba tiesiskās attiecības ar tiem negodprātīgajiem darbiniekiem, kas ilgstoši neveic darbu darbnespējas dēļ. Likumdevējs ir noteicis, ka darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus pārejošas darba nespējas dēļ. **Piemēram**, darbinieks slimo laika periodā no 2010. gada 1. maija līdz 1. novembrim (ieskaitot) (tātad sešus mēnešus un vienu dienu). Ja darbiniekam ir darbnespēja (slimo) līdz 2010. gada 30. oktobrim, bet 1. novembrī viņš jau ir darbā, tad darbinieku nevar atbrīvot no darba, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 11. punktu, jo darbinieks slimojis sešus mēnešus, nevis vairāk nekā sešus mēnešus.

Nav pieļaujams darba tiesiskās attiecības izbeigt, ja darbiniekam ir pārejoša darbnespēja vairāk nekā sešus mēnešus – no 2010. gada 1. marta, proti, ar 2010. gada 1. septembri. Normatīvajiem aktiem nav atpakaļejoša spēka, izņemot likumā īpaši paredzētus gadījumus.²⁷⁸ Pamatojoties uz to, ka attiecībā uz DL grozījumiem nav noteikts, ka tiem būtu atpakaļejošs spēks, DL 101. panta pirmās daļas 11. punkts ir piemērojams no 2010. gada 25. marta.

²⁷⁸ LR likums "Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un Ministru kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību", 9. pants. (LV, Nr. 72 (203), 18.06.1994.).

Gadījumā, ja darbiniekam pārejoša darbnespēja iestājusies 2010. gada 1. martā un turpinās līdz 2010. gada 25. septembrim, tad darba devējam ir tiesības uzteikt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz komentējamā panta pirmās daļas 11. punktu, jo konstatējams, ka darbinieks:

- pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu;
- darbs uz šā pamata netiek veikts vairāk nekā sešus mēnešus (skaitot periodu no 2010. gada 25. marta līdz 2010. gada 25. septembrim, t. i., seši mēneši un viena diena).

Darba devējs var atbrīvot darbinieku no darba, ja darbnespēja ar pārtraukumiem turpinās 12 mēnešus triju gadu periodā. **Piemēram**, darbiniekam laika periodā no 2010. gada 25. marta līdz 2013. gada 24. martam ar starplaikiem ir pārejoša darbnespēja vismaz 12 mēnešus. **Piemēram**, darbiniekam bijusi pārejoša darbnespēja no 2010. gada 1. marta līdz 1. jūlijam, no 2010. gada 1. decembra līdz 2011. gada 30. aprīlim, no 2011. gada 1. jūnija līdz 2011. gada 30. septembrim (pārejoša darbnespēja bijusi 12 mēnešus un 1 dienu). Ja pārejoša darbnespēja bijusi nepilnus 12 mēnešus (**piemēram**, 11 mēnešus un 25 dienas), tad darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz komentējamā panta pirmās daļas 11. punktu, uzteikt nevar.

Būtiski piebilst, ka laika periods, kad darbiniece atradusies grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, nedrīkst tikt ieskaitīts komentējamā punktā noteiktajā termiņā (sk. 154. panta komentāru). Minētajā periodā nedrīkst ieskaitīt arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība. Minētā sakarā būtisks ir jautājums, vai nelaimes gadījums darbā ir attiecināms tikai uz pamatdarbu vai arī uz papilddarbu.

Par pārejošu darba nespēju izsniedz darba nespējas lapu. Minēto dokumentu ir tiesīgs izsniegt ārstniecības iestādes ārsts vai ārsta palīgs pēc personas personīgas apskates un izmeklēšanas, pieņemto lēmumu pamatojot medicīniskajā dokumentācijā.²⁷⁹ Darba nespējas lapu anulē, ja saņemts Veselības inspekcijas atzinums par darbnespējas lapas nepamatotu izsniegšanu.²⁸⁰ Darba devējam, kurš uzskata, ka darba nespējas lapa izsniegta nepamatoti, ir tiesības vērsties Veselības inspekcijā ar sūdzību. Iesniedzot sūdzību par darbnespējas lapas izsniegšanu, persona norāda apstākļus, kas ļauj apšaubīt darbnespējas lapas izsniegšanas pamatotību.

Uzsakot darba tiesiskās attiecības pamatojoties uz 101. panta pirmās daļas 11. punktu, darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts (sk. DL 112. panta komentāru).

II. DL 101. panta otrā daļa nosaka darba devēja pienākumu pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu, ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu sakarā ar darbinieka izdarīto pārkāpumu. Šīs normas mērķis ir dot darbiniekam aizsardzības iespēju pret viņam izvirzītajiem pārmētiem.

Tiesu praksē atzīts, ka likums nenosaka minētā paskaidrojuma sniegšanas formu un tas ir atkarīgs no paskaidrojuma sniedzēja, līdz ar to paskaidrojumu var sniegt arī mutvārdos, piemēram, rīkojot sapulci saistībā ar darbinieka uzvedību un/vai plānoto darba līguma uzteikumu, u. tml. Tāpat par paskaidrojumu var atzīt darbinieka rakstisku dokumentu, ko darbinieks iesniedz darba devējam saistībā ar plānoto darba līguma uzteikumu, pat ja tajā nav tiešas atbildes/paskaidrojumu saistībā ar konstatētajiem pārkāpumiem.²⁸¹ Līdz ar to Senāts nācis pie atziņas, ka paskaidrojuma nepieprasīšana pirms uzteikuma pati par sevi nevar būt par pamatu atzinumam, ka darba devējs pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību.

²⁷⁹ MK 2001. gada 3. aprīļa noteikumi "Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība", redakcijā uz 24.09.2010., 10. punkts (LV, Nr. 56 (2443)).

²⁸⁰ Turpat, 12. punkts.

²⁸¹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 11. februāra spriedums lietā Nr. SKC–60.

Senāts 2004. gada 28. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC–38 konstatēja, ka darbiniece vairākkārt bija sniegusi paskaidrojumus dienesta izmeklēšanas laikā, taču atteikusies sniegt paskaidrojumus pēc izmeklēšanas pabeigšanas. Līdz ar to secināja, ka darba devējs bija ieguvis pietiekamu informāciju pārkāpuma izvērtēšanai atbilstoši DL 101. panta otrās daļas otrajam teikumam, un paskaidrojuma neesamība gadījumos, kad darbiniekam bijusi iespēja to sniegt, bet viņš no tā atteicies, nevar tikt atzīta par DL 101. panta otrās daļas pārkāpumu. Tāpat nav tiesiskas nozīmes apstāklim, ka, sniedzot paskaidrojumu, darbinieks nav zinājis par darba devēja nodomu uzteikt viņam darba līgumu.²⁸²

Būtiski, ka DL 101. panta otrajā daļā nav noteikts arī paskaidrojumu pieprasīšanas termiņš. Minētais tomēr nenozīmē, ka termiņa nav, jo savukārt DL 101. panta trešajā daļā ir noteikts, ka uzteikuma termiņš attiecināms arī uz paskaidrojumu pieprasīšanu. Tādējādi darba devējam paskaidrojumi jāpieprasa viena mēneša termiņā. Piemēram, darba devējs 2010. gada 1. septembrī atklāj pārkāpumu, uzteikums izdarāms viena mēneša laikā, t. i., līdz 2010. gada 30. septembrim (ieskaitot). Minētajā laikā pieprasāmi arī paskaidrojumi. Savukārt pēc uzteikuma nodošanas darbiniekam sākas DL 103. pantā noteiktais uzteikuma termiņš, kuram notekot darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas.

III. DL noteic darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz likuma 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5. punkta noteikumiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas. Minētais viena mēneša termiņš ir prekluzīvs²⁸³ termiņš, līdz ar to darba devējam, neuzsakot darba līgumu šajā termiņā, tiesība uzteikt darba līgumu sakarā ar konstatēto pārkāpumu izbeidzas. Savukārt darba devēja uzteikuma izteikšana pēc šā termiņa izbeigšanās ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu sakarā ar darba līguma izteikšanas kārtības pārkāpumu.²⁸⁴ **Piemēram,** darba devējs 2010. gada 1. oktobrī atklāj, ka pārtikas veikala darbinieks veikala telpās tirgo nelegālo alkoholu; darba devējam ir tiesības līdz 2010. gada 31. oktobrim uzteikt darba līgumu. Ja darba devējs uzteiks darba līgumu 2010. gada 4. novembrī, tad būs nokavēts viena mēneša uzteikuma termiņš. Tiesa šādu uzteikumu atzīs par prettiesisku.

Būtiski, ka gadījumos, ja darbiniekam ir bijusi pārejoša darbnespēja vai viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ (sk. DL 74. panta komentāru), minētais laika periods netiek ieskaitīts termiņā, kurā darba devējam jāsaģatavo un jāizsniedz uzteikums. **Piemēram,** darba devējs 2010. gada 1. oktobrī atklāj, ka pārtikas veikala darbinieks veikala telpās tirgo nelegālo alkoholu, darbinieks 2010. gada 2. oktobrī paziņo, ka ir saslimis, slimība ilgst līdz 2010. gada 11. oktobrim (ieskaitot), t. i., sešas darba dienas (ja ir piecu dienu darba nedēļa). 2010. gada 12. oktobrī darbinieks ir darbā. Tādējādi darba devējam ir tiesības līdz 2010. gada 6. novembrim uzteikt darba līgumu. Ja darba devējs uzteiks darba līgumu 2010. gada 4. novembrī, tad šajā gadījumā pārkāpuma nebūs, bet, ja uzteikums būs izdarīts 2010. gada 8. novembrī, tad darba devējs būs nokavējis viena mēneša uzteikuma termiņu.

²⁸² LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 28. janvāra spriedums lietā Nr. SKC–38.

²⁸³ Prekluzīvs termiņš (*Ausschlussfrist, прекратительный срок*) ir subjektīvo tiesību izbeidzošs termiņš, kas aprobežot attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā. Prekluzīvam termiņam pakļautā tiesība jau no tās izcelšanās brīža rodas tikai uz zināmu, aprobežotu laiku. Tāpēc gadījumā, ja šāda termiņa tecējuma laikā minētā tiesība netiek atbilstošā veidā izlietota, tā pati par sevi izbeidzas ar prekluzīvā termiņa notecējumu. (Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā. Jurista Vārds, Nr. 12 (317), 30.03.2004.)

²⁸⁴ LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanas vai grozīšanu". <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/>

Ja darbinieks slimo, atrodas atvaļinājumā vai neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ ilgāk nekā 12 mēnešus no pārkāpuma izdarīšanas dienas, tad uzteikums uz šāda pamata nav pieļaujams. Piemēram, ja darba devējs 2010. gada 1. oktobrī atklāj, ka pārtikas veikala darbinieks veikala telpās tirgo nelegālo alkoholu, bet darbinieks 2010. gada 2. oktobrī paziņo, ka ir saslimis, slimība ilgst līdz 2011. gada 30. septembrim (ieskaitot), tad darba devējs uz šā pamata nevarēs uzteikt darba līgumu (sk. DL 101. panta pirmās daļas 11. punkta komentāru).

Lai novērstu situāciju, kad negodprātīgi darbinieki, kas ir izdarījuši pārkāpumus, turpina strādāt un darba devējam vairs nav tiesību uzteikt darba līgumu, likumā paredzētais laiks, kurā var uzteikt darba līgumu, ar grozījumiem DL, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, pagarināts līdz divpadsmit mēnešiem. Iepriekš termiņš bija seši mēneši. Minētā sakarā rodas jautājums, kā rīkoties, ja pārkāpums ticis konstatēts pirms 2010. gada 25. marta un darbiniekam iestājusies pārejoša darba nespēja, kas ilgst vairāk nekā sešus mēnešus. Šajā situācijā darba devējs nevar piemērot normu, kura stājās spēkā 2010. gada 25. martā, jo pārkāpums ticis atklāts datumā, kad spēkā bija iepriekšējā materiālo tiesību norma. Saskaņā ar Civillikuma 3. pantu katra civiltiesiskā attiecība apspriežama pēc likumiem, kas bijuši spēkā tad, kad šī attiecība radusies, mainījusies vai izbeigusies.

Piemērojot DL 101. panta trešo daļu, ir svarīgi precīzi noteikt pārkāpuma atklāšanas dienu, no kuras sākas mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai. Senāts vairākkārt apstiprinājis, ka pie ilgstošiem pārkāpumiem var atzīt par pārkāpuma atklāšanas laiku dienu, kurā sastādīts slēdziens, ar kuru konstatēts pārkāpums,²⁸⁵ par atklāšanas laiku var liecināt arī darbinieka atstādināšana no darba²⁸⁶.

IV. DL 101. panta ceturtajā daļā ir noteikts darba devēja pienākums piedāvāt darbiniekam citu darbu tajā pašā vai citā darba devēja uzņēmumā, ja šāda iespēja pastāv. Darba devējam šis pienākums rodas gadījumos, ja uzteikuma pamatojums ir šāds:

- tiek samazināts darbinieku skaits;
- darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai;
- darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atziņums;
- ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu.

Darba devējam jāizvērtē iespēja piedāvāt citu darbu ne tikai uzņēmumā (sk. DL 5. panta komentāru), kurā darbinieks strādā, bet arī citā darba devēja uzņēmumā, ar to saprotot tās pašas juridiskās vai fiziskās personas citu organizatorisko vienību, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus. **Piemēram**, SIA "Rimi Baltic" veikals ir uzskatāms par uzņēmumu DL izpratnē, tādējādi, likvidējot veikalu, darba devējam (SIA "Rimi Baltic") ir pienākums piedāvāt kasierēm darbu citos veikalos, ja ir brīvas darbinieka kvalifikācijai atbilstošas amata vietas.

Būtiski, ka darba devējam jāpiedāvā tikai tāds darbs, kuru darbinieks atbilstoši savai kvalifikācijai un spējām varētu veikt. Nav pamata piedāvāt darbu (amatu), uz kuru ir paredzēts atklāts konkurss, jo atlaižamajam darbiniekam nav liegtas tiesības pretendēt uz šo darbu (amatu) konkursa kārtībā.²⁸⁷ Minētais nosacījums nav attiecināms uz jebkuru darbu, bet gan tikai uz tādu darbu, kura veikšanai saskaņā ar normatīvajiem aktiem obligāti nepieciešams izsludināt konkursu.

²⁸⁵ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 28. janvāra spriedums lietā Nr. SKC–38.

²⁸⁶ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 7. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC–222.

²⁸⁷ LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu". <http://www.at.gov.lv/iv/info/summary/2005/>

Ja konkursa izsludināšana ir tikai darba devēja varā, tad darba devējs nevar aizbaidināties ar to, ka darbiniekam nav liegtas tiesības pretendēt uz šo darbu (amatu) konkursa kārtībā, jo tādējādi tiek pasliktināts darbinieka tiesiskais stāvoklis (sk. DL 6. pantu); DL 101. panta ceturtajā daļā noteikts darba devēja pienākums nodarbināt darbinieku citā darbā tajā pašā vai citā uzņēmumā, ja šāda iespēja objektīvi pastāv un darbinieks piekritis šādu darbu veikt.

Ja darba devējs nav izvērtējis iespēju pārcelt darbinieku citā darbā un tiesā tiek konstatēts, ka šādas iespējas faktiski nav bijis, nav pamata atzīt, ka darba devējs būtu pārkāpis uzteikuma kārtību. Savukārt, ja tiesā tiek konstatēts, ka šāda iespēja reāli ir bijusi, tas var būt pamats atzinumam, ka darba devējs ir pārkāpis uzteikuma kārtību, līdz ar to darba devēja uzteikums atzīstams par spēkā neesošu.²⁸⁸

DL tieši nenosaka formu, kādā cits darbs jāpiedāvā. Lietā²⁸⁹ Nr. SKC–382 Senāts norādīja, ka DL 98. pants nenosaka noteiktu formu, kādā saskaņā ar DL 101. panta ceturtās daļas prasībām darbiniekam piedāvājams cits darbs, un tāpēc atzina, ka *“izzinot darbinieka attieksmi pret piedāvājumu turpināt darba attiecības citā darbā, ir pietiekami norādīt jaunā līguma būtiskos noteikumus”*. Jāatzīst, ka tiesu praksē netiek uzskatīts par pārkāpumu, ja darba devējs, izpildot DL 101. panta ceturtās daļas prasību, piedāvādams citu darbu, norāda tikai amata nosaukumu. Ieteikums būtu darbu piedāvāt rakstveidā, lai darba devējs varētu šo faktu pierādīt.

V. Papildus DL 47. panta un 101. panta pirmajā daļā minētajiem uzteikuma pamatiem darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja viņam ir svarīgs iemesls (katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības). Kā minēts DL 100. panta piektajā daļā, jēdziens *“svarīgs iemesls”* līdzīgi kā jēdziens *“labi tikumi”* uzskatāms par ģenerālklausulu. Atšķirībā no DL 100. panta piektās daļas DL 101. panta piektajā daļā likumdevējs noteicis, ka jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.

Senāts 2009. gada 6. oktobra rīcības sēdes lēmumā lietā Nr. SKC–1012 (aut. piez. –minētais lēmums nav uzskatāms par judikatūru) norādījis, ka **plaģiāta konstatēšana maģistra darba izstrādē mācībspēkam, kurš ārpus darba laika iegūst papildu izglītību, ir iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem** (DL 101. panta piektā daļa). Plaģiāts ir sabiedriski bīstams un rupjš autortiesību pārkāpums, kas liecina, ka tā veicējam trūkst labu tikumu (Civillikuma 2193. pants un DL 101. panta piektā daļa). Tikumi ir cilvēka īpašības, kas viņam piemīt kā individam un izpaužas ne tikai darbā, bet uzvedībā vispār. Darba tiesiskajās attiecībās pedagogu tikumības apsvērumi ir būtiski svarīgi darba attiecību turpināšanai.²⁹⁰ Atšķirībā no pirmajā daļā noteiktajiem gadījumiem par darba devēja uzteikumu, kas pamatots uz svarīga iemesla, lemj tiesa. Saskaņā ar CL 2193. panta pēdējo teikumu konstatējams, ka CL noteicis, ka jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa.

VI. Darba likums nenosaka darbinieka pienākumu informēt darba devēju par dalību arod-biedrībā, bet uzliek darba devējam par pienākumu pirms darba līguma uzteikuma pārliecināties,

²⁸⁸ LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. <http://www.at.gov.lv/iv/info/summary/2005/>

²⁸⁹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 11. septembra spriedums lietā Nr. SKC–382.

²⁹⁰ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 6. oktobra Senāta rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKC–1012.

vai, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar konkrēto darbinieku, nav piemērojama speciālā tiesību norma – DL 110. pants (sk. DL 110. panta komentāru). DL nav noteikts, ka ziņas par to, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, iegūstamas no darbinieka. Darba devējs šīs ziņas var iegūt arī no arodbiedrības.

Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, tad darba devējam pirms uzteikuma tiesību realizēšanas ir nepieciešams saņemt arodbiedrības atļauju. Darbinieka dalība arodbiedrībā konstatējama uz darba līguma uzteikšanas brīdi. Lietā²⁹¹ Senāts norādīja, ka DL 110. pants paredz darba devēja uzteikuma saskaņošanu ar arodbiedrību un ka nav pamata šo normu piemērot paplašināti un attiecināt to ne tikai uz uzteikumu, bet arī uz darba līguma izbeigšanu pēc uzteikuma termiņa beigām. Tā kā no lietas materiāliem bija redzams, ka D. J. uzteikumu saņēma 2003. gada 9. maijā, darba līgums ar viņu tika izbeigts 2003. gada 25. jūnijā, bet arodbiedrībā viņš iestājās 2003. gada 17. maijā, Senāts atzina, ka šajā gadījumā nebija pamata DL 110. panta piemērošanai.

Darbinieka noliedzoša atbilde, arī gadījumos, ja tā ir nepatiesa, ir pietiekams pamats darba devējam pieņemt, ka darbinieks nav arodbiedrības biedrs.²⁹² Informācija pieprasāma rakstveidā, lai darba devējs varētu pierādīt, ka ziņas par to, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, ir pieprasītas.

102. PANTS. DARBA DEVĒJA UZTEIKUMA PAMATOJUMS

Uztecicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Komentējamais pants ir viena no darba līguma uzteikšanas kārtības sastāvdaļām, kuru ir jāievēro, lai nodrošinātu likumam atbilstošu darba līguma uzteikumu. Tas nozīmē, ka šīs normas neievērošanas gadījumā darba devēja uzteikums var tikt atzīts par spēkā neesošu, savukārt darbinieks atjaunots darbā.

Darba devējam ir pienākums vienmēr rakstveidā paskaidrot, kādēļ darbinieks tiek atlaists no darba. Turklāt darba devējs nevar pamatojumā ietvert tikai atsauci uz konkrēto DL pantu, bet tam atsevišķi jānorāda apstākļi, kas pamato konkrēta panta piemērošanu. Proti, atbilstoši Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 10. februāra sprieduma lietā Nr. SKC–309 sniegtajām atziņām: *“Tas nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no 101. panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas pie tam atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu. Tajā pašā laikā likums nenosaka, cik detalizētam jābūt šo apstākļu izklāstam.”* (Sprieduma 8.2. punkts.)

Pamatojumam ir jābūt pietiekami detalizētam, lai tiesai, kas izskata konkrēto strīdu, būtu iespēja to pārbaudīt. Ja minētais noteikums netiek ievērots, uzteikums tiek atzīts par nepamatotu (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 20. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC–557). Tāpat darba devējam saistībā ar tiesvedību darba līguma uzteikuma laikā nav tiesības atsaukties uz jauniem apstākļiem, kurus tas nav norādījis uzteikuma pamatojumā, un tiesa šos

²⁹¹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 6. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–515.

²⁹² LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/>

papildu apstākļus nevērtē (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 17. marta spriedumu lietā Nr. SKC–192, kā arī Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 11. aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC–268).

Pieņemams, ka, pamatojot darba līguma uzteikumu sakarā ar darbinieka uzvedību, ir jāizklāsta izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs atbilstoši DL 101. panta otrajai daļai. Turklāt, ja darba līguma uzteikums ir saistīts ar darbinieka vainojamo rīcību, tad uzteikuma pamatojumā tas ir atsevišķi jānorāda un pēc iespējas jāpamato.

Ieteicams uzteikumā arī norādīt informāciju, ka darba devējam nebija iespējas nodarbināt darbinieku citā darbā tajā pašā vai citā uzņēmumā atbilstoši DL 101. panta ceturtajai daļai. Turklāt ieteicams norādīt, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs atbilstoši darba devēja rīcībā esošiem datiem, un kādas darbības darba devējs ir veicis šā apstākļa noskaidrošanai (par darba līguma uzteikumu arodbiedrības biedram sk. DL 110. pantu un tā komentāru). Visbeidzot, ja darbinieks tiek atlaists darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, būtu ieteicams norādīt, kāpēc ticis atlaists konkrēts darbinieks atbilstoši DL 108. panta noteikumiem.

Darba devējam ir jāiegūst pierādījumi, ka darbinieks ticis iepazīstināts ar uzteikuma pamatojumu. Vispārējā kārtībā par šādu pierādījumu varētu kalpot darbinieka paraksts uz darba devēja uzteikuma eksemplāra. Tomēr, ja darbinieks atsakās uzteikumu parakstīt, darba devējam ir jā sastāda attiecīgs akts divu liecinieku klātbūtnē un atkārtoti jā paziņo darbiniekam par uzteikuma iemesliem, nosūtot attiecīgu paziņojumu pa pastu ierakstītā vēstulē uz darbinieka norādīto adresi.

103. PANTS. DARBA DEVĒJA UZTEIKUMA TERMIŅŠ

(1) Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks uzteikuma termiņš, darba devējam, uzteicot darba līgumu, jāievēro šādi termiņi:

1) nekavējoties – ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 2. vai 4. punktā noteiktajos gadījumos;

2) 10 dienas – ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 3., 5., 7. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos;

3) viens mēnesis – ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 6., 8., 9. vai 10. punktā noteiktajos gadījumos.

(2) Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku, izņemot šā likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktā minēto gadījumu.

(3) Tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.

(4) Darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī pirms darba devēja uzteikuma termiņa izbeigšanās.

I. Pantā ir paredzēti minimāli termiņi, kas darba devējam jāievēro, uzsakot darba līgumu. Norma nodrošina darbiniekam savlaicīgu informāciju par gaidāmo darba tiesisko attiecību izbeigšanu un iespēju darbiniekam saprātīgā laika posmā rūpēties par turpmāko nodarbinātību pēc darba līguma izbeigšanas. Proti, atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 11. februāra spriedumā lietā Nr. SKC–49 sniegtajām atziņām: “Uzteikuma mērķis ir darbinieka informēšana par paredzamo darba attiecību izbeigšanu, lai atkarībā no atlaišanas

pamatojuma darbinieks atbilstoši DL 103. panta pirmajai daļai varētu iegūt laiku, attiecīgi 10 dienas vai vienu mēnesi, kas viņam ļautu sagatavoties atlaišanai, kā arī izmantot citas šādam gadījumam likumā garantētās tiesības."

Pantā noteikto termiņu sāk aprēķināt no dienas, kad darbinieks ir saņēmis darba līguma uzteikumu (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC–899). Nevajadzētu šajā pantā noteiktos termiņus jaukt ar DL 101. panta trešajā daļā noteikto termiņu, kurā noteikts, ka viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas darba devējam ir tiesības izsniegt darbiniekam uzteikumu, ja darba tiesiskās attiecības tiek uzteiktas, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5. punktu.

Jānorāda, ka darba koplīgumā vai darba līgumā var tikt noteikts arī garāks uzteikuma termiņš. Tāpat garāks uzteikuma termiņš var tikt noteikts, pusēm vienojoties.

II. Panta otrajā daļā ir paredzēta darbinieka papildu aizsardzība un uzteikuma termiņa pagarināšana, ja darbiniekam iestājas darbnespēja. Normas mērķis ir nodrošināt darbiniekam iespēju savlaicīgi rūpēties par turpmāko nodarbinātību, ko objektīvi nav iespējams veikt darbnespējas laikā. Realizējot šīs tiesības, darbiniekam ir pienākums iesniegt darba devējam attiecīgu ārsta izziņu, kas liecina par darbnespējas iestāšanos. Uzteikuma termiņš ir pagarināms par visu darbnespējas periodu, kas ir aprēķināms no darbnespējas pirmās līdz pēdējai dienai.

Panta otrā daļa nav piemērojama ilglaicīgas darba nespējas gadījumos atbilstoši DL 101. panta pirmās daļas 11. punktā noteiktajam, jo citādi šis jaunais uzteikuma pamats zaudētu jēgu.

III. Darba devēja tiesības atsaukt uzteikumu var tikt paredzētas darba līgumā vai arī darba koplīgumā. Pārējos gadījumos šīs tiesības nosaka darbinieks.

Atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC–0896-09 sniegtajām atziņām: *"DL 103. panta trešā daļa noteiktais ././ aizsargā darbinieku pret darba devēja nekonsekventu un nenoteiktu rīcību. Šīs tiesību normas mērķis ir radīt tiesisko stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma."* Kā piemēru Senāts ir minējis, ka šī norma ir it īpaši svarīga situācijās, kad darbinieks jau ir vienojies ar citu darba devēju par darba tiesisko attiecību nodibināšanu pēc uzteikuma termiņa beigām, iespējams, pat ar izdevīgākiem noteikumiem. Līdz ar to darbiniekam ir jānodrošina iespēja palauties uz saņemta uzteikuma saistošu spēku, savukārt darba devējam jāliedz iespēja uzteikumu vienpusēji atsaukt.

Tomēr atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 6. oktobra lietā Nr. SKC–514 sniegtajam skaidrojumam: *"Norma šajā likumā, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, nozīmē to, ka darbinieks var nepieņemt uzteikuma atsaukšanu un prasīt atlaišanu no darba pēc darba devēja uzteikumā norādītā pamatojuma, izmaksājot likumā paredzētās kompensācijas. Šī likuma norma nedod pamatu prasīt atjaunošanu darbā, ja darba devējs atsauc uzteikumu un aicina turpināt darba attiecības. Prasība par atjaunošanu darbā ir saistīta ar prasījumu par uzteikuma atzīšanu par nelikumīgu. Tā kā uzteikums ir atcelts, šāds prasījums kļūst bezpriekšmetisks."*

Savukārt, atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 24. septembra spriedumā lietā Nr. SKC–420 sniegtajām atziņām, ja darba devējs atsauc darba līguma uzteikumu pēc prasības celšanas tiesā, savukārt darbinieks pats nevēlas turpināt darba tiesiskās attiecības un lūdz izbeigt darba tiesiskās attiecības pēc paša iniciatīvas ar tiesas spriedumu, tad nav pamata apmierināt darbinieka prasījumu par darba piespiedu kavējumu, jo darbinieks pats nav vēlējis darba tiesiskās attiecības turpināt.

IV. Likums tieši paredz iespēju izbeigt darba līgumu pirms likumā noteiktā uzteikuma termiņa, līdz ar to šāda vienošanās ir atļauta un nav uzskatāma par darbinieka stāvokli pasliktinošu atbilstoši DL 6. panta pirmajai daļai.

Šāda vienošanās ir izsakāma rakstveidā, pa vienam vienošanās eksemplāram katrai pusei, kā arī tajā obligāti jāietver darbinieka piekrišana izbeigt darba tiesiskās attiecības pirms likumā noteiktā termiņa.

104. PANTS. DARBINIEKU SKAITA SAMAZINĀŠANA

(1) Darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

(2) Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā darba devējs ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš paziņo Nodarbinātības valsts aģentūrai par atlaizamo darbinieku skaitu un profesiju.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

I. Minēto pantu nepieciešams iztulkot kopsakarā ar DL 5. pantu (sk. DL 5. panta komentāru), kas definē terminu “uzņēmums”, nosakot, ka uzņēmums ir jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus. Piemēram, uzņēmums var būt veikals. Šādā gadījumā darba devējs attiecībā uz vienu no veikaliem var pieņemt lēmumu, ka, pamatojoties ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu šajā veikalā, tiek veikta darbinieku skaita samazināšana.

Jānorāda, ka Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments 2008. gada 16. aprīļa spriedumā lietā Nr. SKC–145 ir sniedzis skaidrojumu, ka, ja darba līgums tiek uzteikts sakarā ar darbinieka amata likvidāciju organizatorisku un saimniecisku iemeslu dēļ, tad tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt minēto pasākumu veikšanas nepieciešamību, un tas ir tikai darba devēja kompetencē.

Tomēr būtiski konstatēt nepieciešamību likvidēt konkrēto amatu, nevis atlaist konkrētu darbinieku. Ja tiesa konstatēs, ka darba vieta nav likvidēta, tad tiesa var atzīt, ka nav iestājušies apstākļi, lai piemērotu tiesību normu par darbinieku skaita samazināšanu. Minētais ir vērtējams, nošķirot atlaišanu, pamatojoties uz darbinieka uzvedību vai viņa spējām, no neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Neatliekama saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšana uzņēmumā būtu, **piemēram**, ja uzņēmums, kas nodarbojas ar nekustamā īpašuma tirdzniecību, konstatē patērētāju pieprasījuma samazināšanos, kā rezultātā samazinās uzņēmuma apgrozījums. Pamatojoties uz šiem apstākļiem, darba devējs pieņem lēmumu likvidēt sešas māklera vietas. **Papildus minami arī** gadījumi, kad, piemēram, valsts iestādei tiek samazināts budžeta finansējums, uzņēmums nolemj ieviest jaunas ražošanas tehnoloģijas, tādēļ tiek atlaisti darbinieki, kuri strādāja pie konveijera, u. tml.

DL 102. pants nosaka darba devēja pienākumu, uzsakot darba līgumu, paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā (sk. DL 102. pantu). Būtiski, ka darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, ja uzņēmumā ir vairāki darbinieki, jāpiemēro DL 108. pants un jāsalīdzina darbinieku darba rezultāti un kvalifikācija.

II. Likumā noteiktās uzteikuma kārtības neievērošana var novest pie uzteikuma atzīšanas par spēkā neesošu. Tomēr, kā Augstākā tiesa ir skaidrojusi saistībā ar pienākumu paziņot Nodarbinātības valsts aģentūrai par darbinieka atlaišanu, “*ne katra atsevišķajos pantos paredzētā darba devēja pienākuma neizpildīšana vai neievērošana pati par sevi izraisa tiesiskas sekas*”. (Augstākās

tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 16. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC–145.) Proti, konkrētajā gadījumā tiesa konstatēja, ka nepaziņošana par atlaišanu Nodarbinātības valsts aģentūrai nav pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu. Minētā sakarā jāuzsver, ka DL 101. panta ceturtajā daļā noteiktā darba devēja pienākuma neizpildīšana var būt par pamatu, lai uzteikumu atzītu par spēkā neesošu (sk. DL 101. panta ceturtais daļas komentāru).

Darba devējam ir pienākums informēt par nodarbinātību atbildīgo iestādi, proti, Nodarbinātības valsts aģentūru par darbinieku skaitu un profesiju, tomēr šis pienākums nav saistāms ar uzteikuma tiesiskumu.

Būtiski, ka, pat uzsakot darba tiesiskās attiecības ar vienu darbinieku, darba devējam ir pienākums vienu mēnesi pirms plānotā uzteikuma izsniegšanas dienas informēt Nodarbinātības valsts aģentūru.

105. PANTS. KOLEKTĪVĀ ATLAIŠANA

(1) Kolektīvā atlaišana ir tāda darbinieku skaita samazināšana, ja atlaižamo darbinieku skaits 30 dienu laikā ir:

- 1) vismaz pieci darbinieki, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 50 darbiniekus;**
- 2) vismaz 10 darbinieki, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vismaz 50, bet mazāk nekā 100 darbiniekus;**
- 3) vismaz 10 procenti no darbinieku skaita, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darbiniekus;**
- 4) vismaz 30 darbinieki, ja darba devējs uzņēmumā parasti nodarbina 300 un vairāk darbinieku.**

(2) Aprēķinot atlaižamo darbinieku skaitu, ņem vērā arī tos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumus, kad darba devējs nav uzteicis darba līgumu, bet darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas uz citiem pamatiem, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai spējām un ko ir veicinājis darba devējs.

(3) Šā likuma noteikumi par kolektīvo atlaišanu neattiecas uz:

- 1) tālbraucēju kuģu apkalpēm;**
- 2) valsts pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem darbiniekiem.**

I. Panta pirmajā daļā tiek ietverta kolektīvās atlaišanas definīcija. Ar pantu tiek ieviestas Padomes Direktīvas 98/59/EK prasības par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu.

Kā norādījusi EST: “Piemērojot valsts tiesības, valsts tiesai saskaņā ar atbilstīgas valsts tiesību interpretācijas principu jāņem vērā visas valsts tiesību normas un tās jāinterpretē, cik vien iespējams, Direktīvas 98/59 teksta un mērķa kontekstā, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu.” (EST 2009. gada 21. janvāra spriedums lietā C–12/08, 65. punkts.)

Kolektīvās atlaišanas jēdziens ir vienots Kopienas tiesībās, un ar to saprot atlaišanu, ko ar vienu vai vairāku konkrēto darbinieku (autoru piezīme – saistībā ar darbinieku sk. arī DL 3. pantu un tā komentāru) nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs ar nosacījumu, ka ir ievēroti noteikti kvantitatīvie/laika noteikumi (EST 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā 55/02, 49. un 50. punkts). Jēdziens “darba devējs” ietver arī darba devēju, kas veic peļņu nenesošas darbības. (EST 2003. gada 16. oktobra spriedums lietā C–32/02, 26. punkts.)

Kolektīvās atlaišanas kvantitatīvai definīcijai panta pirmās daļas 1. punktā, 2. punktā un 4. punktā ir noteikts konkrēts atlaisto darbinieku skaits, savukārt 3. punktā – procentuāla daļa. Jānorāda, ka, aprēķinot atlaisto darbinieku procentuālo skaitu, nav iespējams piemērot procentuālo apaļošanu uz augšu.

Piemēram, ja darba devējs nodarbina 150 darbinieku un atlaiž 10 darbiniekus, t. i., 6,66 procentus, tad šis gadījums nav uzskatāms par kolektīvo atlaišanu. Savukārt, ja darba devējs atlaiž 30 darbiniekus, t. i., 20 procentus, tad tā ir kolektīva atlaišana.

Kolektīvās atlaišana laika ierobežojums ir 30 dienas jebkura posma ietvaros. Turklāt nav pieļaujama mākslīga atlaižamo darbinieku skaita sadalīšana.

Piemēram, ja darba devējs nodarbina 50 darbiniekus un atlaiž viena 30 dienu perioda ietvaros 5 darbiniekus, un vēl 5 darbiniekus pēc tam, tad šis gadījums ir uzskatāms par kolektīvo atlaišanu.

Jānorāda, ka kolektīvā atlaišana tiek aprēķināta viena uzņēmuma ietvaros. Par uzņēmuma jēdzienu sk. DL 5. pantu un tā komentāru.

Tomēr attiecībā uz kolektīvās atlaišanas tiesiskā regulējuma piemērošanu “uzņēmuma” jēdziens ir jāinterpretē autonomi un vienveidīgi Kopienu tiesību sistēmā (EST 2007. gada 15. februāra spriedums lietā C–270/05, sprieduma 23. punkts). Uzņēmuma jēdziens ir apskatīts vairākos EST spriedumos, proti:

- Uzņēmums *“atkarībā no apstākļiem ././ nozīmē vienību, kurā darba ņēmēji (autoru piezīme – darbinieki), kurus skar atlaišana, veic savus darba pienākumus.”* (EST 2007. gada 15. februāra spriedums lietā C–270/05, sprieduma 25. punkts.)

- Uzņēmums *“ir [galvenā] uzņēmuma atsevišķa vienība, kas ir zināmā mērā patstāvīga un stabila, kurai ir uzticēts veikt vienu vai vairākus noteiktus uzdevumus, kurā tiek nodarbināti darba ņēmēji (autoru piezīme – darbinieki), kuras rīcībā ir tehniskie līdzekļi un ir noteikta organizatoriska struktūra, kas ļauj veikt šos uzdevumus.”* (EST 2007. gada 15. februāra spriedums lietā C–270/05, sprieduma 27. punkts.)

- *“Attiecīgajai vienībai nav obligāti jābūt ne juridiski autonomai, ne arī ekonomiski, finansiāli, administratīvi vai tehnoloģiski neatkarīgai, lai to varētu uzskatīt par “uzņēmumu”.”* (EST 2007. gada 15. februāra spriedums lietā C–270/05, sprieduma 28. punkts.)

- *“Fakts, vai attiecīgajai vienībai ir vadība, kas var neatkarīgi īstenot kolektīvo atlaišanu, “uzņēmuma” jēdziena definīcijai nav būtisks ././ Ģeogrāfiska nošķirtība no citām uzņēmuma vienībām un nodibinājumiem vairs nav nepieciešama.”* (EST 2007. gada 15. februāra spriedums lietā C–270/05, sprieduma 29. punkts.)

Attiecībā uz darbinieku skaita aprēķināšanu nevar noteikt ierobežojumus, neietverot darbinieku skaitā noteiktās personu grupas, piemēram, darbiniekus līdz noteiktam vecumam.

EST 2006. gada 12. septembra spriedumā lietā C–385/05 tika apskatīts jautājums saistībā ar Francijā esošu tiesisko regulējumu. Proti, lai veicinātu uzņēmumus pieņemt darbā darbiniekus, kas ir jaunāki par 26 gadiem, tika pieņemti īpaši noteikumi par nodarbināto skaita aprēķināšanu, ka darbinieks līdz 26 gadu vecumam netiek ņemts vērā uzņēmumā nodarbināto darbinieku skaita aprēķinā neatkarīgi no darba līguma veida. Tiesa atzinusi šādu regulējumu par neatbilstošu Direktīvas noteikumiem un skaidrojusi, ka Direktīvā ietvertie atlaižamo darbinieku kvantitatīvie noteikumi *“ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, ar kuru noteikta darbinieku kategorija kaut vai īslaicīgi netiek iekļauta nodarbināto skaita aprēķināšanā šā noteikuma nozīmē”* (sprieduma 41. punkts).

II. Jānorāda, ka, aprēķinot atlaižamo darbinieku skaitu, ir jāņem vērā arī gadījumi, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas bez darba devēja uzteikuma, bet uz citiem pamatiem, ko

veicinājis darba devējs (sk. panta pirmo daļu un tās komentāru saistībā ar vienotu kolektīvās atļaišanas jēdzienu).

Ievērojot EST 2009. gada 10. decembra spriedumā lietā C–323/08 sniegto skaidrojumu, darba devēja esība izriet no kolektīvās atļaišanas regulējuma būtības, proti, no darba devēja pienākuma plānot kolektīvo atļaišanu, kā arī citu darba devēja pienākumu, cita starpā, informēšanas un konsultēšanas pienākumu. Ja darba devējs ir miris, šos pienākumus objektīvi nav iespējams izpildīt, līdz ar to DL 116. pants nav attiecināms uz minētajiem gadījumiem.

III. Ar šo noteikumu tika pārņemta Direktīvas 1. panta otrā daļa.

106. PANTS. INFORMĒŠANA UN KONSULTĒŠANĀS, VEICOT KOLEKTĪVO ATĻAIŠANU

(1) Darba devējs, kas paredzējis veikt kolektīvo atļaišanu, laikus uzsāk konsultēšanos ar darbinieku pārstāvjiem, lai vienotos par kolektīvajai atļaišanai pakļauto darbinieku skaitu, kolektīvās atļaišanas norisi un atļaižamo darbinieku sociālajām garantijām. Konsultēšanās laikā darba devējs un darbinieku pārstāvji izskata visas iespējas, kā izvairīties no uzņēmumā nodarbināto darbinieku kolektīvās atļaišanas vai samazināt tai pakļauto darbinieku skaitu un kā mīkstināt šādas atļaišanas sekas, veicot sociālos pasākumus, kas rada iespēju turpmāk nodarbināt vai pārkvalificēt atļaiestos darbiniekus.

(2) Lai darbinieku pārstāvjiem nodrošinātu iespēju iesniegt priekšlikumus, darba devējs laikus informē darbinieku pārstāvjus par kolektīvo atļaišanu un rakstveidā paziņo par kolektīvās atļaišanas iemesliem, atļaižamo darbinieku skaitu, minot šo darbinieku profesiju un kvalifikāciju, uzņēmumā parasti nodarbināto darbinieku skaitu, laikposmu, kādā kolektīvo atļaišanu paredzēts veikt, un atļaišanas pabalsta aprēķināšanas kārtību, ja tā atšķiras no šā likuma 112. pantā noteiktās kārtības.

(3) Šā panta pirmajā un otrajā daļā noteiktie pienākumi ir izpildāmi neatkarīgi no tā, vai lēmumu par kolektīvo atļaišanu pieņem darba devējs vai darba devēja kā atkarīgās sabiedrības valdošais uzņēmums. Nav pieļaujama atruna, ka informēšana, konsultēšanās un paziņošanas pienākuma neizpilde saistīta ar to, ka valdošais uzņēmums nav sniedzis nepieciešamo informāciju.

(4) Darba devējs, kas paredzējis veikt kolektīvo atļaišanu, ne vēlāk kā 45 dienas iepriekš rakstveidā par to paziņo Nodarbinātības valsts aģentūrai un pašvaldībai, kuras administratīvajā teritorijā uzņēmums atrodas. Paziņojumā tiek norādīts darba devēja vārds, uzvārds (nosaukums), uzņēmuma atrašanās vieta un darbības veids, paredzētās kolektīvās atļaišanas iemesli, atļaižamo darbinieku skaits, minot katra darbinieka profesiju un kvalifikāciju, uzņēmumā parasti nodarbināto darbinieku skaits un laikposms, kādā kolektīvo atļaišanu paredzēts veikt, kā arī sniegta informācija par šajā pantā minētajām konsultācijām ar darbinieku pārstāvjiem. Paziņojuma norakstu darba devējs nosūta arī darbinieku pārstāvjiem. Nodarbinātības valsts aģentūra un pašvaldība var pieprasīt no darba devēja arī citu informāciju, kas attiecas uz paredzēto kolektīvo atļaišanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

Normā tiek atspoguļots kolektīvās atļaišanas gadījumā piemērojamā īpaša regulējuma mērķis, proti, "ļaut, pirmkārt, formulēt konstruktīvus priekšlikumus vismaz par iespējām izvairīties no kolektīvās atļaišanas vai to mazināt un mīkstināt tās sekas, kā arī, otrkārt, iesniegt kompetentai valsts

iestādei savus iespējamos komentārus.” (EST 2009. gada 21. janvāra spriedums lietā C–12/08, 40. punkts.)

I. Panta pirmajā daļā ir regulēts darba devēja konsultēšanās pienākums. Atbilstoši DL 11. panta trešajai daļai konsultēšanās “ir viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju ar mērķi panākt vienošanos” (sīkāk sk. DL 11. panta trešo daļu un tās komentāru).

Jānorāda, ka *“tiesības uz informāciju un konsultēšanos ir noteiktas darba ņēmēju pārstāvjiem, nevis darba ņēmējiem individuāli”*. (EST 2009. gada 21. janvāra spriedums lietā C–12/08, 38. punkts.) Darbinieku pārstāvji likuma izpratnē ir:

- darbinieku arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona;

- darbinieku pilnvaroti pārstāvji, kuri ievēlēti saskaņā ar šā panta otro daļu.

Ja uzņēmumā ir vairāki darbinieku pārstāvji, tad tie sniedz darba devējam vienotu viedokli. Par darbinieku pārstāvjiem sīkāk sk. DL 10. pantu un tā komentāru.

Pantā minētais formulējums *“paredzējis veikt kolektīvo atļaišanu”* atbilst situācijai, kurā darba devējs vēl nav pieņēmis nekādu lēmumu. (EST 2007. gada 25. janvāra spriedums lietā C–188/03, 36. punkts.) Kā skaidroja EST: *“Kopienų likumdevējs ir vēlējis attiecīgā konsultēšanās pienākuma rašanos saistīt ar darba devēja nodomu veikt kolektīvo atļaišanu.”* (EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā C–44/08, 39. punkts.)

Turklāt EST ir skaidrojusi, ka *“konsultēšanās pienākuma pāragra rašanās varētu izraisīt sekas, kas ir pretējas Direktīvas 98/59 mērķim, piemēram, ierobežot uzņēmumu elastību to reorganizācijas gadījumā, palielināt administratīvos ierobežojumus un nevajadzīgi mudināt darba ņēmējus (autoru piezīme – darbiniekus) uztraukties par viņu nodarbinātības drošumu.”* (2009. gada 10. septembra spriedums lietā C–44/08, sprieduma 46. punkts.) Neskatoties uz to, tiesa ir norādījusi, ka *“stratēģisku lēmumu pieņemšana vai izmaiņas uzņēmumu grupas darbībā, kas liek darba devējam paredzēt vai plānot kolektīvo atļaišanu, šim darba devējam rada pienākumu uzklaut darba ņēmēju (autoru piezīme – darbinieku) pārstāvjus.”* (EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā C–44/08, sprieduma 49. punkts.)

Praksē visbiežāk informācija tiek iesniegta rakstveidā, bet konsultēšanās norisinās mutiski, lai sociālie partneri (darba devējs un darbinieku pārstāvji) pēc iespējas efektīvāk saskaņotu viedokļus par organizatoriskajiem, tehnoloģiskajiem un sociālajiem jautājumiem. DL 120. panta trešā daļa paredz, ka uzņēmuma nodevējam vai uzņēmuma ieguvējam, kurš sakarā ar uzņēmuma pāreju paredzējis veikt organizatoriskus, tehnoloģiskus vai sociālus pasākumus attiecībā uz darbiniekiem, ir pienākums ne vēlāk kā trīs nedēļas iepriekš uzsākt konsultēšanos ar savu darbinieku pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos par šādiem pasākumiem un to norisi.

Juridiskajā literatūrā ir pausts viedoklis, ka vienošanās nepanākšana par iepriekšminētajiem jautājumiem nevarētu būt šķērslis uzņēmuma pārejas procesa turpināšanai, kam varētu piekrist, ja vien Latvijā būtu pietiekamā mērā attīstīta sociālā dialoga kultūra uzņēmuma līmenī.²⁹³ Turklāt šādu pieeju var apstrīdēt tiesā kā likumisko pienākumu nepienācīgu izpildi uzņēmuma restrukturizācijas ietvaros.

Tāpat arī Eiropas Pamattiesību hartas 27. pantā (šā panta rašanās avots ir trīs Direktīvas: 1) 98/59/ (kolektīvā atļaišana); 2) 77/187 (uzņēmuma pāreja); 3) 94/45/ (Eiropas Darba Padomes)) ir

²⁹³ Repšs A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība. Latvijas Vēstnesis. Jurista vārds, Nr. 9 (314), 09.03.2004.

noteikts, ka informācijai un konsultācijām jānotiek savlaicīgi, tas ir, pirms attiecīgā lēmuma pieņemšanas, kas būtiski skar darbiniekus uzņēmumā, un saskaņā ar Eiropas Kopienas un nacionālajiem tiesību aktiem un praksi. Tādēļ šeit būtu jāņem vērā esošā Latvijas tiesu prakse attiecībā uz frāzi "lai vienotos" kolektīvās atlaišanas konsultēšanās ietvaros, kas tika iztulkota kā pušu vienošanās par minētajiem jautājumiem vai vismaz par to, ka ir notikusi konsultēšanās *pietiekamā apmērā* (Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2003. gada 19. marta spriedums lietā Nr. C31157103 un Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2003. gada 10. jūnija spriedums lietā CA–3339/10). **Piemēram**, darba devējs plāno reorganizēt savu darbību, tostarp mainīt ražoto preču noietu tirgu. Šis apstāklis vien nerada darba devējam konsultēšanās pienākumu. Savukārt, ja darba devējam ir jau zināms, ka konkrēta lēmuma rezultātā ir jāplāno kolektīvā atlaišana, tad darba devējam ir jākonsultējas ar darbinieku pārstāvjiem. Abi lēmumi var sekot viens otram, un kolektīvās atlaišanas nepieciešamība var būt iepriekš pieņemtā lēmuma par reorganizāciju sekas. Tomēr līdz brīdim, kad darba devējs ir paredzējis veikt kolektīvo atlaišanu, konsultēšanās pienākums nerodas.

Ievērojot konkrētas lietas apstākļus, ieteicams daļu no konsultēšanās ietvaros veiktajām pārrunām protokolēt. Konsultāciju ilgums, apstākļi un citi noteikumi ir lielā mērā atkarīgi no tā, cik aktīvi darbinieku pārstāvji piedalās šajā procesā.

II. Panta otrajā daļā ir regulēts darba devēja informēšanas pienākums, uzskaitot obligāti iesniedzamo informāciju darbinieku pārstāvjiem. Proti, uzskaitītā informācija ir nepieciešama darbinieku pārstāvjiem, lai nodrošinātu iespēju efektīvi piedalīties konsultācijās.

Atbilstoši DL 11. panta otrajai daļai informēšana "*ir process, kurā darba devējs nodod informāciju darbinieku pārstāvjiem, ļaujot tiem iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt*" (sīkāk sk. DL 11. panta otro daļu un tās komentāru).

Jānorāda, ka darba devējam informēšanas pienākums saglabājas visā konsultēšanās procesa laikā, jo: "*./../ Pirmkārt, šī informācija var kļūt pieejama arī atšķirīgos apspriežu procesa posmos, kas nozīmē, ka darba devējam ir iespēja un pienākums to papildināt šā procesa gaitā. Otrkārt, šā darba devēja pienākuma mērķis ir ļaut darba ņēmēju pārstāvjiem piedalīties konsultēšanās procesā cik vien iespējams pilnīgi un efektīvi, un šajā nolūkā visa attiecīgā jaunā informācija ir jāsniedz līdz pat minētā procesa norises pēdējam brīdim.*" (EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā C–44/08, 53. punkts.)

Turklāt informēšanas pienākuma īstenošanas iespēja nav konsultēšanās uzsākšanas obligāts priekšnoteikums, jo konsultēšanās jāsāk, tiklīdz darba devējam ir radies nodoms veikt kolektīvo atlaišanu. "*No tā izriet, ka konsultāciju uzsākšana nevar būt atkarīga no tā, ka darba devējs jau var darba ņēmēju pārstāvjiem sniegt visu informāciju, kas minēta Direktīvas 98/59 2. panta 3. punkta pirmās daļas b) apakšpunktā.*" (EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā C–44/08, 54. punkts.) Darba devējam var nebūt pieejama visa informācija, kas ir jānodod darbinieku pārstāvjiem, un/ vai tā var tikt būtiski papildināta konsultēšanās procesa laikā.

III. Panta trešajā daļā ir regulēts noteikums, ka kolektīvās atlaišanas ietvaros īstenojami pienākumi darba devējam ir neatkarīgi no tā, vai konkrēto lēmumu pieņem darba devējs pats vai tā valdošais uzņēmums.

Domājams, ka panta trešajā daļā ir pieļauta neprecizitāte, proti, formulējums "panta pirmajā un otrajā daļā noteiktie pienākumi" ir jāprecizē kā "panta pirmajā, otrajā un ceturtajā daļā noteiktie pienākumi". Minēto secinājumu apstiprina arī panta trešās daļas 2. teikums, kas noteic, ka ieruna nav piemērojama, cita starpā, saistībā ar paziņošanas pienākuma nepildīšanu (DL 106. panta ceturttā daļa).

Panta trešajā daļā minētā noteikuma būtību ir skaidrojusi EST: "*Ekonomiskajā situācijā, kam raksturīgs pieaugošs skaits uzņēmumu grupu, gadījumā, ja vienu uzņēmumu kontrolē cits*

uzņēmums, šī tiesību norma ļauj nodrošināt efektīvu Direktīvas 98/59 mērķa – pastiprināt darba ņēmēju aizsardzību kolektīvās atlaišanas gadījumā – sasniegšanu.” (EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā C–44/08, 44. punkts.)

Jānorāda, ka konkrētais noteikums neuzliek nekādus pienākumus darba devēja vadošajam uzņēmumam, kuram nav darba devēja statusa konkrēto tiesisko attiecību ietvaros, pat ja tas pieņem darba devējam saistošus lēmumus (EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā C–44/08, 44. punkts un 68. punkts). Noteikums ir paredzēts, lai nepieļautu darba devēja ierunas šī apstākļa dēļ.

Saistībā ar konsultēšanas uzsākšanas brīdi, ja lēmumu par reorganizāciju pieņem vadošais uzņēmums uzņēmumu grupas ietvaros, EST skaidroja: *“Ja uzņēmumu grupas mātes sabiedrība pieņem lēmumus, kas var ietekmēt darbinieku darbu šajā grupā, meitas sabiedrībai, kuras darbiniekus var skart kolektīvā atlaišana, kā darba devējai ir jāuzsāk konsultācijas ar darbinieku pārstāvjiem. Tādējādi šādas konsultācijas nav iespējams uzsākt tikmēr, kamēr nav identificēta minētā meitas sabiedrība.”* (EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā C–44/08, 63. punkts.)

Piemēram, vadošajam uzņēmumam ir vairākas meitas sabiedrības, un tas pieņem lēmumu par reorganizāciju sakarā ar procesu optimizēšanu, tostarp “slēdzot” vienu no meitas sabiedrībām. Konkrētais lēmums pats par sevi nerada pienākumu katrai no meitas sabiedrībām sākt konsultēšanos, bet ir attiecināms tikai uz konkrēto meitas sabiedrību, kas tiek identificēta, vadošajam uzņēmumam pieņemot jau konkrētu lēmumu.

IV. Panta ceturtajā daļā ir ietverts darba devēja paziņošanas pienākums. EST ir skaidrojusi: *“Paziņošanas mērķis ir ļaut kompetentajai valsts iestādei meklēt plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumu.”* (EST 2007. gada 25. janvāra spriedums lietā C–188/03, 47. punkts.)

Noteikumā ietverts minimālais paziņošanas termiņš, t. i., 45 dienas. Iepriekš šis termiņš bija 60 dienu, bet lietderības apsvērumu dēļ tas tika samazināts.

Darba devējs par kolektīvo atlaišanu paziņo pašvaldībai un Nodarbinātības valsts aģentūrai. Paziņojumā ietveramā informācija ir līdzīga panta otrajā daļā minētajai, izņemot to, ka paziņojumā ir jāiekļauj darba devēju identificējošā informācija un informācija par konsultācijām ar darbinieku pārstāvjiem (savukārt informācijā darbinieku pārstāvjiem atbilstoši DL 106. panta otrajai daļai papildus tiek norādīta atlaišanas pabalsta aprēķināšanas kārtība, ja tā atšķiras no DL 112. pantā noteiktās). Jānorāda, ka Nodarbinātības valsts aģentūra ir izstrādājusi šādu paziņojumu paraugus, kas ir pieejami tās mājaslapā (sīkāk par Nodarbinātības valsts aģentūras darbību sk. Ministru kabineta noteikumus Nr. 425 “Nodarbinātības valsts aģentūras nolikums”).

Paziņošanas pienākums ir realizējams pēc konsultēšanās uzsākšanas, tomēr laika starpība starp šiem notikumiem var būt minimāla.

Piemēram, darba devējs, kas paredzējis veikt kolektīvo atlaišanu noteiktajā dienā, paziņo par to darbinieku pārstāvjiem un vienojas par konsultēšanās laiku. Uzreiz pēc tam (tajā pašā vai nākamajā dienā) darba devējs var nosūtīt atbilstošu paziņojumu Nodarbinātības valsts aģentūrai un pašvaldībai, tostarp ar informāciju par plānotās konsultēšanās veikšanu.

107. PANTS. KOLEKTĪVĀS ATLAIŠANAS UZSĀKŠANA

(1) Darba devējs kolektīvo atlaišanu var uzsākt ne agrāk kā 45 dienas pēc paziņojuma iesniegšanas Nodarbinātības valsts aģentūrai, ja darba devējs un darbinieku pārstāvji nav vienojušies par vēlāku kolektīvās atlaišanas uzsākšanas termiņu.

(2) Izņēmuma gadījumos Nodarbinātības valsts aģentūra var pagarināt šā panta pirmajā daļā noteikto termiņu līdz 60 dienām. Par termiņa pagarināšanu un tās iemesliem Nodarbinātības valsts aģentūra rakstveidā paziņo darba devējam un darbinieku pārstāvjiem divas nedēļas pirms šā panta pirmajā daļā minētā termiņa izbeigšanās.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Panta pirmajā daļā ir paredzēts minimālais kolektīvās atlaišanas uzsākšanas termiņš – 45 dienas. Atlaišanas sākums ir pirmā diena no DL 105. pantā norādītā 30 dienu termiņa, proti, kad darba devējs iesniedz uzteikumu pirmajam darbiniekam.

Piemēram, ja darba devējs ir nolēmis uzsākt kolektīvo atlaišanu un iesniedzis Nodarbinātības valsts aģentūrai attiecīgu paziņojumu 2010. gada 1. aprīlī, tad pirmo darba līguma uzteikumu darbiniekam var iesniegt ne ātrāk kā 2010. gada 16. maijā.

Saistībā ar priekšrocībām turpināt darba tiesiskās attiecības sk. DL 108. pantu un tā komentāru.

Faktiski pantā minēts minimālais darba devēja informēšanas un konsultēšanās pienākumu īstenošanas termiņš, jo šie pienākumi ir jāveic pirms darba devēja lēmuma izbeigt darba līgumus (sk. EST 2009. gada 10. septembra spriedumu lietā C–44/08, sprieduma 38. punkts). Veicot šos pienākumus, ne vienmēr būs iespējams panākt kādu no DL 106. panta pirmajā daļā minētajiem mērķiem. Tas neliedz darba devējam tiesības uzteikt līgumu, un šāds uzteikums ir tiesisks, ja tiek ievērota uzteikšanas kārtība.

II. Panta otrajā daļā ir paredzētas Nodarbinātības valsts aģentūras tiesības pagarināt panta pirmajā daļā noteikto termiņu līdz 60 dienām.

Par šādu pagarināšanu Nodarbinātības valsts aģentūra pieņem motivētu lēmumu. Lēmumā jāpamato termiņa pagarināšanas nepieciešamība. Jānorāda, ka atbilstoši Direktīvā 98/59/EK noteiktajam uzteikuma termiņa pagarināšana ir nepieciešama, *“ja ir maz ticams, ka atlaišanas radītās problēmas var tikt atrisinātas sākotnēji noteiktajā laikposmā”* (Direktīvas 4. punkta trešā daļa).

Kā jau minēts iepriekš, konsultēšanās procedūra ir jāpabeidz, pirms tiek pieņemts lēmums par darbinieku darba līgumu izbeigšanu (EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā C–44/08, 70. punkts). Pieņemams, ka Nodarbinātības valsts aģentūra pieņem lēmumu par termiņa pagarināšanu, ja konstatē, ka konsultēšanās procedūra nav pabeigta un/vai ir iespējams cits problēmas risinājums, ja konsultēšanās starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem tiks turpināta.

Panta otrajā daļā papildus ir ietverts divu nedēļu termiņš, kad Nodarbinātības valsts aģentūrai ir tiesības iesniegt lēmumu par atlaišanas uzsākšanas termiņa pagarināšanu. Šā termiņa nokavēšana liedz Nodarbinātības valsts aģentūrai realizēt minētās tiesības.

108. PANTS. PRIEKŠROCĪBAS TURPINĀT DARBA ATTIECĪBAS DARBINIEKU SKAITA SAMAZINĀŠANAS GADĪJUMĀ

(1) Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija.

(2) Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības palikt darbā ir tiem darbiniekiem:

1) kuri pie attiecīgā darba devēja nostrādājuši ilgāku laiku;

2) kuri pie attiecīgā darba devēja cietuši nelaimes gadījumā darbā vai saslimuši ar arodslimību;

- 3) kuri audzina bērnu vecumā līdz 14 gadiem vai bērnu invalidu vecumā līdz 18 gadiem;
- 4) kuriem ir divi vai vairāki apgādājamie;
- 5) kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma;
- 6) kuri ir invalīdi vai slimo ar staru slimību;
- 7) kuri piedalījušies Černobiļas atomelektrostacijas avārijas seku likvidācijā;
- 8) kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par pieciem gadiem;
- 9) kuri, nepārtraucot darbu, kādā izglītības iestādē apgūst profesiju (amatu, arodu);
- 10) kuriem piešķirts politiski represētās personas statuss.

(3) Neviena no šā panta otrajā daļā minētajām priekšrocībām nav prioritāra salīdzinājumā ar pārējām.

Pantā ir paredzēti noteikumi, kurus darba devējam ir jāievēro, pieņemot lēmumu par darba līguma uzteikšanu konkrētiem darbiniekiem darbinieku skaita samazināšanas ietvaros. No darbinieku aizsardzības viedokļa nav pietiekami, ka darba devējs informē un pamato ekonomisko nepieciešamību likvidēt darbavietas, ir jāievēro vēl DL noteiktā kārtība. Pantā minēto izvērtējumu ir nepieciešams veikt, ja tiek paredzēts atlaist vienu no darbiniekiem, kas veic tādu pašu vai līdzīgu darbu. Minētais regulējums nav piemērojams gadījumā, ja tiek atlaists vienīgais darbinieks, kas veicis attiecīgu darbu (sk. Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa. Tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līgumu izbeigšanu vai grozīšanu". 2004. gads, 1.2. punkts).

I. Panta pirmajā daļā ir ietverts darba devēja pienākums vispirms izvērtēt darbinieku darba rezultātus un kvalifikāciju.

Atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 10. marta spriedumā lietā Nr. SKC-412/2010 sniegtajam skaidrojumam: *"././ ar jēdzienu "darba rezultāti" ir jāsaprot ne tikai vienā laika vienībā kvantitatīvi veiktais, bet arī kvalitāte un efektivitāte ././ Savukārt kvalifikācija ir "sagatavotība, atbilstība kādam darbam, sagatavotības pakāpe" ././ Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, DL 108. panta otrā daļa nosaka kritērijus, kuriem pastāvot, darbiniekam ir priekšrocības palikt darbā attiecībā pret pārējiem, tas ir, pret tiem, kam likums nav noteicis prioritāti. ././ Pastāvot apstākļiem, kad nav konstatētas ././ DL 108. panta pirmajā daļā paredzētās priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, nav pamata DL 108. panta otrās daļas piemērošanai."*

Līdz ar to sākotnēji darba devējam ir pienākums izvērtēt darbinieku darba rezultātus un kvalifikāciju, savukārt panta otrajā daļā noteiktās priekšrocības ir piemērojamas tikai tad, ja minētais salīdzinājums nedod rezultātus.

Ieteicams darba devējam saglabāt visu dokumentāciju, kas apliecina darbinieka darba rezultātus un/vai kvalifikāciju.

Piemēram, par sliktākiem darba rezultātiem salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem var liecināt darba devēja iepriekš izteiktie aizrādījumi darbiniekam saistībā ar darba kvalitāti (sk., piemēram, Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 28. aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-226). Savukārt par darbinieku kvalifikāciju var liecināt izglītību un/vai profesionālo apmācību apliecinājošo dokumentu noraksti.

Darba devējam ieteicams izveidot speciālu komisiju, lai izvērtētu priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, uz komisijas atzinuma pamata tiek pieņemts lēmums par darba līguma uzteikšanu konkrētajam darbiniekam (sk., piemēram: Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 22. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-518). Šāds darba līgumu uzteikšanas process nodrošina darba devējam nepieciešamo pierādījumu bāzi par DL normu ievērošanu un

atvieglo pierādīšanu iespējamās tiesvedības laikā. Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā DL 108. pants priekšrocību izvērtēšanā izšķir objektīvos un subjektīvos rādītājus. Objektīvie rādītāji ir darba rezultāti un darbinieka kvalifikācija²⁹⁴. Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, tad darba devējam jāvadās pēc subjektīviem rādītājiem, kuri saistīti ar darbinieka personu. Piemēram, priekšrocības palikt darbā pēc DL 108. pantā noteiktajām darbinieku kategorijām ir darbiniekiem ar maziem bērniem, pirmspensijas vecumā utt. Neviena no šā panta otrajā daļā minētajām priekšrocībām nav prioritāra salīdzinājumā ar pārējām.

II. Panta otrajā daļā ir paredzētas darbinieku priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, ja nav iespējams dot priekšroku konkrētam darbiniekam atbilstoši DL 108. panta pirmajai daļai.

Pieņemams, ka, pamatojot konkrēta darbinieka atlaišanu atbilstoši panta otrajā daļā noteiktajiem kritērijiem, darba devējam ir pienākums argumentēt, kāpēc izvēle nebija iespējama, salīdzinot darbinieku darba rezultātus un/vai kvalifikāciju. Jebkurā gadījumā darba devējam ir jānodrošina pierādījumi, ka viņš šādu izvērtēšanu ir veicis, tostarp norādot izvērtēšanas rezultātus.

Ieteicams darba devējam pirms izvērtēšanas pieprasīt no visiem darbiniekiem aktuālu informāciju, vai panta otrajā daļā uzskaitītās priekšrocības pastāv vai nepastāv, kā arī pieprasīt priekšrocību pastāvēšanu apliecināšu dokumentu iesniegšanu.

III. Ir nepieciešams atzīmēt, ka neviena no daļā minētajām priekšrocībām nav prioritāra. Šajā sakarā darba devējam var veidoties praktiskas grūtības.

Piemēram, darba devējs ir izvērtējis divu darbinieku darba rezultātus un kvalifikācijas un atzinis, ka tās ir līdzvērtīgas. Tālāk darba devējs ir konstatējis, ka viens no darbiniekiem ir nostrādājis pie darba devēja ilgāku laiku, bet otram ir piešķirts politiski represētās personas statuss. Kam jādod priekšroka? Vai arī, kā rīkoties, ja vienam darbiniekam ir konstatējama viena no uzskaitītajām priekšrocībām, savukārt otram – vairākas?

Kā norādījusi Augstākā tiesa, šajā gadījumā "*darba devējam pašam ir tiesības izlemt, kurai no tām [priekšrocībām] katrā konkrētajā gadījumā dodama priekšroka*" (sk. Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa. Tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līgumu izbeigšanos vai grozīšanu". 2004. gads, 1. 2. punkts). Ieteicams darba devējam jau iepriekš paredzēt šo priekšrocību savstarpēju prioritāti, piemēram, darba koplīgumā, lai darbinieku skaita samazināšanas gadījumā nerastos šaubas par konkrētas darba devēja izvēles objektivitāti.

109. PANTS. DARBA DEVĒJA UZTEIKUMA AIZLIEGUMI UN IEROBEŽOJUMI

(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, kā arī ar sievieti dzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10. punktā.

(2) 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., 7. un 10. punktā.

²⁹⁴ Praksē ir bijis daudz diskusiju par to, ko ietver kvalifikācija. Galvenie rādītāji ir darba pieredze un izglītība. Izglītība var būt formāla (augstākā) un neformāla (kursi, pašmācība).

(3) Darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, izņemot šā likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktā noteikto gadījumu, kā arī laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Minētie ierobežojumi neattiecas uz šā likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktā noteikto gadījumu.

(4) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku šā likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktā noteiktajā gadījumā līdz darbspēju atgūšanai vai invaliditātes noteikšanai, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

Pantā ir noteikti aizliegumi un ierobežojumi uzteikt darba līgumu. Ar šo pantu tiek ieviestas Padomes Direktīvas 76/207/EEK, Padomes Direktīvas 92/85 un Padomes Direktīvas 2000/78/EK prasības.

Izņemot likumā paredzētos gadījumus, darba līgumu nedrīkst uzteikt, ja dienā, kad darbinieks saņem uzteikumu:

- darbiniece ir grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā;
- darbinieks ir atzīts par invalīdu;
- darbiniekam ir pārejoša darbnespēja, vai darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

I. Panta pirmajā daļā tiek noteikts vispārējais aizliegums uzteikt darba līgumu ar grūtnieci. Jānorāda, ka Direktīvas 92/85 10. pantā nav paredzēts neviens izņēmums vai atkāpe no aizlieguma atlaist grūtnieces minētajā periodā, kā vien īpašos gadījumos, kas nav saistīti ar viņu stāvokli, un ar nosacījumu, ka darba devējs rakstiski pamato šādas atlaišanas iemeslus (EST 2008. gada 27. februāra spriedums lietā C–506/06, 35. punkts). Proti, darba līgumu var uzteikt ar šādu pamatojumu:

- darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību;
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;
- darbinieks, veicot darbu, bijis alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;
- darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;
- tiek likvidēts darba devējs – juridiskā persona vai personālsabiedrība.

Jānorāda, ka uzteikuma aizliegums ir attiecināms arī uz uzteikumu pārbaudes laikā atbilstoši DL 47. panta pirmajai daļai (sk. šo pantu un tā komentāru). Šajā gadījumā DL 109. panta pirmā daļa ir atzistama par speciālo normu, līdz ar to grūtnieci ir iespējams atlaist tikai gadījumos, kas ir tieši paredzēti DL 109. panta pirmajā daļā (sk. arī: K. Dupate. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās, 27.–28. lpp.).

Atlaišanas aizliegums tiek ieviests, lai nodrošinātu grūtnieces aizsardzību gan pirmsdzemdību, gan pēcdzemdību periodā. Atlaišana šajos periodos var skart tikai sievietes, un tādējādi tā ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ (EST 2008. gada 27. februāra spriedums lietā C–506/06, 32. un 33. punkts). Ja grūtniece norāda uz grūtniecību kā darba līguma uzteikuma iemeslu, pierādīšanas pienākums ir darba devējam (EST 2007. gada 11. oktobra spriedums lietā C–460/06, 37. punkts). Sīkāk sk. DL 29. pantu un tā komentāru.

Darbiniecēm ieteicams oficiāli paziņot par grūtniecības stāvokli, saņemot uz attiecīga paziņojuma kopijas darba devēja parakstu. Šā ieteikuma ievērošana pasargās grūtnieci no darba līguma uzteikuma grūtniecības dēļ un vēlākas apgrūtinātas pierādīšanas, ka par grūtniecību tika paziņots mutvārdos (sk. arī: K. Dupate. Grūtnieču atlaišanas ierobežojumi. Jurista Vārds, Nr. 48 (451), 05.12.2006.).

Panta pirmajā daļā ietvertā atlaišanas aizlieguma mērķis ir novērst draudus, ko iespējama atlaišana no darba var radīt grūtnieces psihiskajam un fiziskajam stāvoklim, ieskaitot ļoti nopietnu risku mudināt grūtnieci brīvprātīgi pārtraukt grūtniecību (EST 2008. gada 27. februāra spriedums lietā C–506/06, 34. punkts).

Turklāt panta pirmajā daļā minētais aizliegums attiecas ne tikai uz darba devēja lēmuma par atlaišanu paziņošanu, bet arī pasākumu veikšanu pirms šā perioda beigām šāda lēmuma sagatavošanai, piemēram, meklēt jaunu darbinieku un paredzēt pastāvīgi aizstāt attiecīgo darbinieci (EST 2007. gada 11. oktobra spriedums lietā C–460/06, 33. punkts).

Piemēram, konkrētajā EST lietā pirms grūtnieces aizsardzības perioda beigām darba devējs ir ievietojis sludinājumu par jauna darbinieka meklēšanu laika periodam, uz kuru tika noteikts grūtnieces dzemdību atvaļinājums, kā arī sludinājumā minēta iespēja turpināt darba tiesiskās attiecības pēc sešiem mēnešiem pēc minētā perioda beigām (uzteikuma termiņš saskaņā ar Beļģijas likumiem). Tiesa ir atzinusi šādu rīcību par grūtnieces atlaišanas aizlieguma pārkāpumu.

Citā lietā EST ir skaidrojusi, ka atlaišanas aizliegums ir attiecināms arī uz gadījumiem, kad (EST 2001. gada 4. oktobra spriedums lietā C–109/00, 34. punkts):

- darba līgums ticis noslēgts uz noteiktu laiku,

- grūtniece, jau noslēdzot darba līgumu, ir bijusi stāvoklī un apzināti nav paziņojusi par to darba devējam (šis gadījums skar darbinieces, kurām grūtniecība iestājas nevis darba tiesisko attiecību laikā, bet pirms to nodibināšanas),

- grūtniecības dēļ darbiniece nespēj pildīt darba pienākumus.

Konkrētajā gadījumā darba devējs, cita starpā, ir atsaucies uz labas ticības principa pārkāpumu, darbiniecei apzināti nepaziņojot par grūtniecību pirms darba tiesisko attiecību nodibināšanas (EST 2001. gada 4. oktobra spriedums lietā C–109/00, 20. punkts). Tāpat darba devējs ir argumentējis, ka Direktīvā paredzētā aizsardzība nav attiecināma uz noteiktu laiku noslēgtajiem līgumiem, jo šie līgumi pēc būtības neparedz ilglaicīgas darba tiesiskās attiecības (EST 2001. gada 4. oktobra spriedums lietā C–109/00, 21. punkts). Tiesa ir noraidījusi minētos darba devēja argumentus.

Turklāt tiesa ir paskaidrojusi, ka saskaņā ar esošo tiesu praksi ne finansiālie zaudējumi, ne arī uzņēmuma atbilstošas darbības prasības nevar attaisnot grūtnieces atlaišanu, jo darba devējam jāuzņemas risks par darbinieku grūtniecības finansiālām un organizatoriskām sekām (EST 2001. gada 4. oktobra spriedums lietā C–109/00, 23. punkts).

Tāpat EST ir norādījusi, ka atlaišanas aizliegums ir attiecināms arī uz darbinieci, kas ir pieņemta darbā ar mērķi aizstāt citu darbinieci, kas jau atrodas dzemdību atvaļinājumā (EST 1994. gada 14. jūlija spriedums lietā C–32/93, 28. punkts). Konkrētajā lietā tiesa ir norādījusi, ka šim apstāklim nav izšķirošas nozīmes.

II. Panta otrajā daļā noteikts aizliegums uzteikt darba līgumu ar invalīdu. Šis noteikums liedz personu atlaist no darba invaliditātes dēļ, ja atlaišanas pamatā nav apstākļi, ka attiecīgā persona nav kompetenta, nespēj vai nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus (EST 2006. gada 11. jūlija spriedums lietā C–13/05, 51. punkts), proti:

- darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;

- darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādējāudējis darba devēja uzticību;
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;
- darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;
- darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;
- darbinieks nespēj veikt noligto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atziņums;
- tiek likvidēts darba devējs – juridiskā persona vai personālsabiedrība.

Jānorāda, ka atbilstoši DL 108. panta otrās daļas 6. punktam invalīdiem tiek noteikta priekšroka turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Konkrētajā gadījumā ir konstatējama pretruna starp DL 108. panta otrajā daļā un 109. panta otrajā daļā noteikto (sk. arī: L. Mazure. Invalīds kā darbinieks darba tiesiskajās attiecībās. Jurista Vārds, Nr. 15 (418), 11.04.2006.), jo ar DL 109. panta otro daļu darba devējam tiek aizliegts uzteikt darba līgumu invalīdam darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. DL 109. pants ir speciālā norma attiecībā uz DL 108. panta otro daļu.

EST ir skaidrojusi, ka jēdziens “invaliditāte” ir jāinterpretē neatkarīgi un vienveidīgi (EST 2006. gada 11. jūlija spriedums lietā C–13/05, 42. punkts). Savukārt atlaišanas aizliegums ir attiecināms uz invaliditātes gadījumiem, bet ne uz vispārējām slimībām.

Piemēram, konkrētajā EST lietā prasītāja strādāja uzņēmumā, kas ir specializējies sabiedriskās ēdināšanas jomā. 2003. gada 14. oktobrī viņai slimības dēļ darbs bija jāpārtrauc, un valsts veselības dienesti, kuri uzraudzīja viņas veselību, uzskatīja, ka viņa nav spējīga īsā laika posmā atsākt profesionālo darbību. Lietā netika minēts, ar kādu slimību prasītāja slimo.

EST ir skaidrojusi: *“././ jēdziens “invaliditāte” ir jāsaprot kā ierobežojums, kas rodas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ un kas ir saistīts ar attiecīgās personas piedalīšanos profesionālajā dzīvē. ././ Likumdevējs apzināti ir izvēlējis jēdzienu, kas atšķiras no “slimības” jēdziena. Līdz ar to šo divu jēdzienu vienkārša savstarpēja pielīdzināšana ir izslēgta.”* (EST 2006. gada 11. jūlija spriedums lietā C–13/05, 43.–44. punkts.)

Turklāt tiesa ir norādījusi, ka šāda ierobežojuma atzīšanai par “invaliditāti” ir jābūt iespējai, ka tas pastāvēs ilglaicīgi (EST 2006. gada 11. jūlija spriedums lietā C–13/05, 45. punkts). Savukārt, atlaišanas aizliegums invaliditātes dēļ nav attiecināms uz gadījumu, kad darbinieks saslimst ar jebkādu slimību (EST 2006. gada 11. jūlija spriedums lietā C–13/05, 46. punkts).

Papildus tiesa ir norādījusi, ka minētais ierobežojums ir attiecināms arī uz gadījumiem, kad nevis pašam darbiniekam, bet viņa bērnam ir invaliditāte. Tiesa ir skaidrojusi: *“Ja darba devējs pret darba ņēmēju (aut. piezīme – darbinieks), kurš pats nav invalīds, izturas mazāk labvēlīgi nekā viņš salīdzināmā situācijā izturas, ir izturējies vai izturētos pret citu darba ņēmēju (aut. piezīme – darbinieks), un ir pierādīts, ka šis nelabvēlīgās attieksmes pret šo darba ņēmēju (aut. piezīme – darbinieks) iemesls ir viņa bērna, kuram šis darba ņēmējs (aut. piezīme – darbinieks) sniedz viņam nepieciešamo pamataprūpi, invaliditāte, šāda attieksme ir pretrunā šīs direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā nostiprinātajam tiešas diskriminācijas aizliegumam.”* (EST 2008. gada 17. jūlija spriedums lietā C–303/06, 38. un 59. punkts.)

Piemēram, par šādu attieksmi konkrētajā lietā liecināja vairāki apstākļi, tostarp atteikums piešķirt brīvu laiku, lai darbinieks varētu aprūpēt savu bērnu, lai gan šāda iespēja tika piešķirta vecākiem, kam ir bērni bez invaliditātes (EST 2008. gada 17. jūlija spriedums lietā C–303/06, 26. punkts).

III. Panta trešajā daļā ir noteikts ierobežojums uzteikt darba līgumu, kamēr darbiniekam ir pārejoša darbnespēja vai atvaļinājums, vai viņš neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Saistībā ar attaisnojošiem iemesliem darba neveikšanai sk. DL 74. pantu un tā komentāru. Par atvaļinājumu šā panta nozīmē ir uzskatāms jebkurš atvaļinājums (sk. DL 149. un turpmākos pantus un to komentārus).

Darba devējam, iesniedzot darbiniekiem uzteikumu, ieteicams pieprasīt vienlaikus parakstīt apliecinājumu par darbnespējas neesamību. Tas pasargās darba devēju no riska, ka uzreiz pēc uzteikuma saņemšanas darbinieks iesniegs darba devējam darba nespējas lapu.

Tāpat panta trešā daļa ir papildināta ar izņēmumu, kas noteikts DL 101. panta pirmās daļas 11. punktā (sk. šo punktu un tā komentāru). Norma ir papildināta ar grozījumiem, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā. Konkrēto grozījumu ieviešana ir nepieciešama praksē pastāvošo grūtību dēļ, proti, jo ir neiespējami atlaist negodprātīgu darbinieku, kas ilgstoši neveic darbu pārejošas darbnespējas dēļ.

Jānorāda, ka uzteikuma dienas noteikšanā ir jāvadās pēc uzteikuma saņemšanas dienas (Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 11. februāra spriedums lietā Nr. SKC–49, 14.3. punkts).

Piemēram, konkrētajā lietā gan pirmās, gan apelācijas instances tiesa ir atzinusi, ka darbs uzteikts prasītājas darbnespējas laikā – 2006. gada 31. jūlijā (kas bija prasītājas pēdējā darbnespējas diena); tas nozīmē DL 109. panta trešās daļas pārkāpumu un ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu. Faktiski darbiniece uzteikumu ir saņēmusi 2006. gada 4. augustā, kad viņa jau bija darbspējīga. Senāts ir skaidrojis, ka *"par darba līguma uzteikuma dienu atzīstama diena, kad darbinieks ir saņēmis darba devēja uzteikumu"* (sprieduma 14.1. punkts).

Papildus panta trešajā daļā ir tieši paredzēts, ka konkrētie ierobežojumi neattiecas uz DL 101. panta pirmās daļas 10. punktā noteikto gadījumu, t. i., kad darba devējs tiek likvidēts. Minētais noteikums palīdz atrisināt situāciju, kad faktiski nav iespējams ievērot pantā noteiktās prasības, jo darba devējs tiek likvidēts. Ar šo normu ir paredzēta iespēja darbinieku atlaist, noformēt un izsniegt darbiniekam visus likumā paredzētos dokumentus, kā arī pabeigt darba devēja likvidācijas procesu.

IV. Panta ceturtajā daļā ir noteikts izņēmums no panta trešajā daļā noteiktā, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

Šajā gadījumā darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu līdz laikam, kamēr tiek atgūta darbspēja vai noteikta invaliditāte.

Invaliditāti nosaka Invaliditātes likumā noteiktajā kārtībā (sk. Invaliditātes likuma 1. panta 8. punktu), kas stāties spēkā 2011. gada 1. janvārī. Atbilstoši Invaliditātes likuma 5. panta otrajai daļai invaliditātes un darbspēju zaudējuma noteikšanas kritērijus, termiņus un kārtību reglamentē, izdodot Ministru kabineta noteikumus. Invaliditāti nosaka, rīkojot invaliditātes ekspertīzi, un atbilstoši Invaliditātes likuma 8. panta otrās daļas 1. punktam invaliditāte tiek noteikta uz Valsts komisijas amatpersonas izdotā administratīvā akta pamata.

110. PANTS. DARBA LĪGUMA UZTEIKŠANA DARBINIEKU ARODBIEDRĪBAS BIEDRAM

(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punktā.

(2) Darbinieku arodbiedrībai ir pienākums laikus, bet ne vēlāk kā septiņu darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas, informēt darba devēju par savu lēmumu. Ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam.

(3) Darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana.

(4) Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā no 25.10.2006.)

I. Panta pirmajā daļā ir noteikts vispārējs aizliegums uzteikt darba līgumu ar arodbiedrības biedru bez arodbiedrības piekrišanas, izņemot gadījumus, kad:

- darbinieks tiek atbrīvots pārbaudes laikā;
- darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksisko vielu reibumā;
- darbā tiek atjaunots darbinieks, kurš pirms tam veicis minēto darbu;
- darba devēja uzņēmums tiek likvidēts.

II. Panta otrajā daļā ir noteikts arodbiedrības atbildes sniegšanas termiņš, kā arī pieņēmums, ka arodbiedrība piekrīt darba līguma uzteikumam, ja arodbiedrība atbildi nesniedz.

Atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2006. gada 4. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC–0547–06 sniegtajām atziņām: *“Uzliekot arodbiedrībai konkrētu, skaidri definētu pienākumu, likumdevējs, nodrošinot kā darbinieka, tā arī darba devēja interešu aizsardzību, nav gribējis darba devēja tiesības, proti, uzteikt darba līgumu, padarīt atkarīgas no tā, vai attiecīgā arodbiedrība konsekvēnti pilda tai ar likumu uzliktos pienākumus.”*

Ir nepieciešams atzīmēt, ka arodbiedrībai ir iespēja sniegt atbildi uz darba devēja pieprasījumu pēc uzteikuma pamatojumā norādīto faktisko apstākļu izvērtēšanas. Līdz ar to darba devējam nevis formāli jāinformē par plānoto darba līguma uzteikumu, bet arī pietiekami detalizēti jāpamato konkrētais lēmums līdzīgi DL 102. pantā noteiktajam.

Tomēr, atbildot uz darba devēja pieprasījumu, arodbiedrībai nav paredzēts pienākums motivēt savu lēmumu. Proti, arodbiedrība var vienkārši piekrist vai nepiekrist darba devēja uzteikumam, nepaskaidrojot konkrēta lēmuma pieņemšanas apsvērumus. Tādējādi, saņemot šādu arodbiedrības piekrišanu, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu ar darbinieku.

III. Panta trešajā daļā ir noteiktas tiesības uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no arodbiedrības atbildes saņemšanas dienas. Nokavējot šo termiņu, tiesības uzteikt darba līgumu uz tā paša pamata tiek zaudētas.

Interpretējot šo normu kopsakarā ar DL 101. panta trešo daļu, ieteicams pieprasīt piekrišanu no arodbiedrības nekavējoties pēc darbinieka pārkāpuma konstatēšanas, lai ievērotu arī minētajā pantā noteikto uzteikuma termiņu. Tomēr jebkurā gadījumā Darba likuma 110. panta trešajā daļā noteiktais termiņš ir uzskatāms par speciālo normu attiecībā uz 101. panta trešo daļu, līdz ar to attiecīgais uzteikuma termiņš ir skaitāms no arodbiedrības piekrišanas saņemšanas dienas, nevis no pārkāpuma konstatēšanas dienas.

Piemēram, darba devējs ir nolēmis darba līgumu uzteikt atbilstoši DL 101. panta pirmās daļas 4. punktam. Darba devējs ir noformējis visus dokumentus un 2010. gada 3. aprīlī nosūtījis pieprasījumu arodbiedrībai izteikt piekrišanu darbinieka atlaišanai. Arodbiedrība ir sniegusi

piekrišanu 2010. gada 7. aprīlī. Līdz ar to viena mēneša termiņš uzteikuma iesniegšanai darbiniekam tiek aprēķināts no 2010. gada 7. aprīļa, nevis no 2010. gada 1. aprīļa.

IV. DL110. panta ceturtajā daļā ir paredzēta iespēja darba devējam celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu, ja arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam.

Atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 10. marta spriedumā lietā Nr. SKC-412/2010 sniegtajam skaidrojumam: *“Ja arodorganizācija nepiekrīt darba līguma uzteikšanai, 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 lēmuma atcelšana.”*

Darba devēja pienākuma norādīt motīvus, kuru dēļ arodbiedrības lēmums nav pamatots, īstenošana praksē var būt apgrūtināta. Proti, ņemot vērā, ka likums neuzliek arodbiedrībai pienākumu motivēt savu lēmumu, var veidoties situācija, ka darba devējam vispār nav zināmi arodbiedrības lēmuma motīvi savu pretargumentu sniegšanai.

111. PANTS. LAIKS JAUNA DARBA MEKLĒŠANAI

Ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz šā likuma 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10. punktu, darba devējam, pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma, ir pienākums nolīgāt darba laika ietvaros piešķirt darbiniekam atbilstošu laiku cita darba meklēšanai. Šā laika ilgumu un šajā laikposmā darbiniekam saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka darba kopīgumā vai darba līgumā.

Pantā ir paredzēts pienākums nodrošināt darbiniekam laiku jauna darba meklēšanai, ievērojot šādus uzteikuma pamatus:

- darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgāt darba veikšanai;
- darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atziņums;
- ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;
- tiek samazināts darbinieku skaits;
- tiek likvidēts darba devējs – juridiskā persona vai personālsabiedrība.

Šīs normas mērķis ir nodrošināt darbiniekam t. s. “pārejas periodu”, lai rastu iespēju sagatavoties gaidāmai darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Tādēļ pantā tiek paredzēts, ka par piešķirto laiku darbiniekam tiek saglabāta izpeļņa.

Laiks jauna darba meklēšanai tiek piešķirts uz darbinieka rakstveida pieprasījuma pamata. Konkrētais laika posms un saglabājamās izpeļņas apmērs būtu jānosaka darba līgumā vai darba kopīgumā, savukārt, ja šajos dokumentos attiecīgais jautājums netiek regulēts, tad šie noteikumi ir regulēti, pusēm atsevišķi vienojoties. Ja puses nevar vienoties, tad darbiniekam ir jāpiešķir “atbilstošs” laiks jauna darba meklēšanai, kas ir nosakāms atkarībā no lietas faktiskajiem apstākļiem.

Ja darba devējs uzteic darba līgumu ar vairākiem darbiniekiem (piemēram, darbinieku skaita samazināšanas gadījumā) un piešķir laiku jauna darba meklēšanai vienam no viņiem, tad darba devējam nav tiesību atteikt piešķirt šo laiku arī pārējiem darbiniekiem ar tādiem pašiem nosacījumiem, ievērojot atšķirīgas attieksmes aizliegumu, cita starpā, uzteicot darba līgumu (sk. DL 29. panta pirmo daļu un tās komentāru).

112. PANTS. ATLAIŠANAS PABALSTS

Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 100. panta piektajā daļā un 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šādā apmērā:

- 1) viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus;*
- 2) divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts piecus līdz 10 gadus;*
- 3) triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts 10 līdz 20 gadus;*
- 4) četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts vairāk nekā 20 gadus.*

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts, ja darba līgums tiek uzteikts pamatojoties uz to, ka:

- darbiniekam ir svarīgs iemesls uzteikt darba līgumu, kas, pamatojoties uz ticamības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības (sk. DL 100. panta komentāru).

- darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgāt darba veikšanai (sk. DL 101. panta komentāru);

- darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums (sk. DL 101. panta komentāru);

- ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu (sk. DL 101. panta komentāru);

- tiek samazināts darbinieku skaits (sk. DL 101. panta komentāru);

- tiek likvidēts darba devējs – juridiskā persona vai personālsabiedrība (sk. DL 101. panta komentāru);

- darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība (sk. DL 101. panta komentāru).

Atlaišanas pabalsts ir mēneša vidējā izpeļņa, kas aprēķināma saskaņā ar DL 75. pantu (sk. DL 75. panta komentāru).

Maksimālais vidējās izpeļņas apmērs, kas darba devējam jāizmaksā, pamatojoties uz DL, ir četras mēneša vidējās izpeļņas. **Piemēram**, ja viena mēneša vidējā izpeļņa ir Ls 316,67, tad, ja darbinieks ir nostrādājis pie darba devēja vairāk nekā 20 gadu, darbiniekam izmaksājams atlaišanas pabalsts Ls 1266,68 apmērā ($Ls\ 316,67 \times 4 = Ls\ 1266,68$).

Ja darbinieks un darba devējs līgumā noteikuši lielāku atlaišanas kompensāciju, tad izmaksājama līgumā noteiktā kompensācija. **Piemēram**, darba devējs noteicis, ka izmaksās atlaišanas kompensāciju, maksājot papildus DL 112. pantā noteiktajam atlaišanas kompensācijas apmēram vēl vienu mēneša vidējo izpeļņu. **Piemēram**, darbinieks nostrādājis pie darba devēja 1 gadu, saskaņā ar DL viņam izmaksājams atlaišanas pabalsts viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā (Ls 316,67). Pamatojoties uz darba līgumā noteikto, darbiniekam izmaksājams atlaišanas pabalsts divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, t. i., $Ls\ 316,67 + Ls\ 316,67 = Ls\ 633,34$.

Tomēr, ja darba līgumā puses vienojušās par mazāku atlaišanas pabalstu, tad darba devējam ir pienākums izmaksāt atlaišanas pabalstu DL 112. pantā noteiktajā apmērā. **Piemēram**, darba devējam saskaņā ar DL ir jāizmaksā četru mēnešu vidējā izpeļņa Ls 1266,68 apmērā ($Ls\ 316,67 \times 4 = Ls\ 1266,68$), jo darbinieks pie darba devēja nostrādājis 25 gadus. Darba devējs un darbinieks līgumā vienojušies par atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā. Saskaņā ar DL 6. pantu minētais līguma noteikums pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Darbiniekam ir tiesības vērsties tiesā ar prasības pieteikumu par atlaišanas pabalsta starpības piedziņu.

27. NODAĻA

CITI DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS PAMATI

113. PANTS. UZ NOTEIKTU LAIKU NOSLĒGTA DARBA LĪGUMA IZBEIGŠANĀS

(1) Darba tiesiskās attiecības pēc līguma, kas noslēgts uz noteiktu laiku, izbeidzas ar dienu, kad izbeidzas darba līguma termiņš.

(2) Ja darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku, nav noteikts beigu termiņš, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par gaidāmo darba tiesisko attiecību izbeigšanos ne vēlāk kā divas nedēļas iepriekš.

I. Ja darba līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, tad darba tiesiskās attiecības izbeidzas attiecīgajā dienā, kad beidzas darba līguma termiņš (sk. DL 44. panta un 45. panta komentāru). Darba līguma izbeigšana sakarā ar tā termiņa notecējumu ir pieļaujama arī gadījumos, ja, termiņam notekot, darbiniekam ir pārejoša darbnespēja vai darbinieks ir atvaļinājumā, vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Šādos gadījumos nav piemērojama DL 109. panta trešā daļa, jo darba attiecības netiek izbeigtas ar darba devēja uzteikumu, bet gan sakarā ar darba līguma termiņa izbeigšanos (Augstākās tiesas Senāta tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004).

II. Būtiski, ka tajos gadījumos, kad nav noteikts konkrēts beigu termiņš, DL uzliek pienākumu darba devējam rakstveidā paziņot par darba tiesisko attiecību izbeigšanos ne vēlāk kā divas nedēļas iepriekš. Taču šis paziņošanas kārtības neievērošana nav pamats darba līguma atzīšanai par noslēgtu uz nenoteiktu laiku (Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 3. decembra spriedums, Augstākās tiesas Senāta tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004).

114. PANTS. DARBINIEKA UN DARBA DEVĒJA VIENOŠANĀS

Darbinieks un darba devējs var izbeigt darba tiesiskās attiecības, savstarpēji vienojoties. Šāds līgums slēdzams rakstveidā.

Pantā paredzētā vienošanās ir patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats (Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 27. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-274, Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 11. jūnija spriedums lietā Nr. SKC 371/2008). Darbinieka un darba devēja gribas izteikumam vienošanās aktā ir tiesisko seku nodibinošs spēks. Izbeidzoties darba līgumam uz rakstveida vienošanās pamata, nav nepieciešams darba devēja papildu rīkojums (aut. piez. – saskaņā ar DL 101. un 102. pantu darba devējs uzsauc darba līgumu uz uzteikuma pamata. DL neparedz, ka uzteikumam būtu jābūt rīkojuma formā) par darba tiesisko attiecību izbeigšanos (Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 11. jūnija spriedums lietā Nr. SKC 371/2008).

Tas nozīmē, ka, **piemēram**, ja darba devējs un darbinieks vienošanās aktā ir noteikuši, ka darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas noteiktā datumā, tad šīs attiecības šajā datumā arī izbeidzas. Šī vienošanās nav atzīstama par darba līguma pārlēgšanu uz noteiktu laiku, attiecīgi uz šo vienošanos neattieksies arī DL normas saistībā ar darba līgumu, kas noslēgts uz noteiktu laiku (Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 11. jūnija spriedums lietā Nr. SKC 371/2008). **Proti**, ja darbinieks turpina veikt darbu arī pēc attiecīgā vienošanās aktā paredzētā datuma, tad nebūs piemērojama DL 45. panta ceturrtā daļa, kas paredz – ja, beidzoties termiņam, uz kādu noslēgts darba līgums, neviena no pusēm nav pieprasījusi izbeigt darba līgumu un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās, darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

Saskaņā ar DL 114. pantu vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu sagatavojama rakstveidā, un to paraksta abas puses. Vienošanās var iesniegt jebkura no pusēm, tomēr, pamatojoties uz DL 40. panta sesto daļu, kas noteic, ka darba devējam ir pienākums gādāt, lai darba līgums tiktu noslēgts rakstveidā, darba devējam būtu pienākums uzņemties rūpes un sagatavot vienošanos rakstveidā. Kā papildu arguments par labu tam, ka darba devējs sagatavo vienošanos, ir tas, ka vienošanās var ietvert nosacījumus par darbinieka rīcībā nodoto uzņēmuma materiālo resursu atgriešanu, komercnoslēpuma neizpaušanas pienākumu, atvaļinājuma kompensācijas izmaksu un nereti arī kompensācijas izmaksu. Turklāt atbilstoši darba likuma 84. pantam vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu var ietvert arī konkurences ierobežojumus pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās.²⁹⁵

Formas ziņā vienošanos sagatavo līdzīgi kā darba līgumu. Ieteicams vienošanās preambulā arī iekļaut atsauci uz darba līgumu. **Piemēram**, “ņemot vērā, ka (datums) starp (vārds, uzvārds) un (darba devēju) tika noslēgts darba līgums Nr. ___”.

Būtiski, ka pārejoša darbnespēja pati par sevi nevar grozīt divpusēju vienošanos, kura noslēgta saskaņā ar šo pantu. Izbeidzot darba tiesiskās attiecības saskaņā ar šo pantu, pārejoša darbnespēja nav atzīstama par šķērslī darba tiesisko attiecību izbeigšanai (Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 11. jūnija spriedums lietā Nr. SKC 371/2008).

115. PANTS. TREŠO PERSONU PIEPRASĪJUMS UN TIESAS SPRIEDUMS

(1) Vecāki (aizbildņi) vai Valsts darba inspekcija var rakstveidā pieprasīt darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar personu, kura ir jaunāka par 18 gadiem, ja tā veic tādu darbu, kas apdraud šīs personas drošību, veselību vai tikumību vai negatīvi ietekmē tās attīstību un izglītību.

²⁹⁵ Zelča I. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamati un sekas. Balance, Nr. 10 (214) (2009, maijs), 18.–19. lpp.

(2) Darba devējam pēc šā panta pirmajā daļā minētā pieprasījuma saņemšanas ir pienākums ne vēlāk kā piecu dienu laikā izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku un izmaksāt viņam atlīdzību – ne mazāku kā viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

(3) Darba tiesiskās attiecības izbeidzas ar dienu, kad likumīgā spēkā stāties tiesas spriedums, ar kuru darbiniekam par noziedzīga nodarījuma izdarīšanu piespriesta brīvības atņemšana vai arests, kas noteikts uz 30 dienām vai ilgāk, izņemot gadījumu, kad darbinieks notiesāts nosacīti.

(4) Tiesai aizstājot piespriesto naudas sodu ar arestu vai brīvības atņemšanu, darba tiesiskās attiecības izbeidzas (ja arests noteikts uz 30 dienām vai ilgāk) ar tiesas lēmuma pieņemšanas dienu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājās spēkā no 08.05.2004.)

I. Pants piešķir konkrētām trešajām personām – Valsts darba inspekcijai vai vecākiem (aizbildņiem) pieprasīt darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar personu, kas ir jaunāka par 18 gadiem. Šāds pieprasījums jāpamato ar tiem apstākļiem, kas apliecina, ka darbinieka, kas jaunāks par 18 gadiem, veiktais darbs apdraud viņa drošību, veselību vai tikumību vai negatīvi ietekmē tā attīstību vai izglītību (sk. arī DL 37. panta komentāru).

Piemēram, kurjera darbu veikšana ir atļauta, tomēr, ja tiks konstatēts, ka tiek piegādāti alkoholiskie dzērieni, tad šāda darba būtība neatbilst jēdzieniem “drošība”, “veselība”, “tikumība” un “attīstībai nekaitīgs darbs”.

II. Pants neparedz darba devēja tiesības apstrīdēt vai pārsūdzēt šādu vecāku (aizbildņu) vai Valsts darba inspekcijas pieprasījumu izbeigt darba tiesiskās attiecības. Turklāt, saņemot šādu pieprasījumu, darba devējam piecu dienu laikā ir pienākums izbeigt darba tiesiskās attiecības, kā arī izmaksāt atlīdzību.

Būtiski, ka tad, ja darba devējs neuzskata VDI izdoto lēmumu par pamatotu, saskaņā ar Valsts Darba inspekcijas likuma 13. panta pirmo daļu VDI amatpersonas izdoto administratīvo aktu vai faktisko rīcību var apstrīdēt VDI direktoram. Savukārt direktora izdoto administratīvo aktu vai faktisko rīcību, kā arī lēmumu par apstrīdēto administratīvo aktu vai faktisko rīcību var pārsūdzēt Administratīvajā tiesā pēc piekrišanas, atbilstoši Administratīvā procesa likuma noteikumiem.

III. Kā viens no darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatiem ir tiesas spriedums, ar kuru darbiniekam par noziedzīga nodarījuma izdarīšanu ir piespriesta brīvības atņemšana vai arests, ilgāks par 30 dienām. Tiesas pienākums nav nosūtīt darba devējam sprieduma norakstu, līdz ar to pastāv problēma darba devējam iegūt informāciju par šāda sprieduma spēkā stāšanos. Ne šis pants, ne arī kāda cita tiesību norma neparedz kārtību, kādā darba devējs var iegūt informāciju un dokumentus par to, ka attiecībā uz darbinieku ir stāties spēkā šāds notiesājošs tiesas spriedums. Līdz ar to darba devējam var rasties praktiskas grūtības izpildīt šajā pantā noteikto, un darba devējs var atbrīvot darbinieku no darba saskaņā ar attiecīgo DL 101. panta pirmās daļas punktu, pamatojoties uz darbinieka neattaisnotu prombūtni.

Ja darbinieks ir notiesāts ar brīvības atņemšanu vai arestu uz laiku, ilgāku par 30 dienām, taču nosacīti, tad šī tiesību norma nav piemērojama darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

116. PANTS. DARBA DEVĒJA NĀVE

Darba devēja nāve ir pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, ja darbinieka saistību izpilde ir cieši saistīta tikai ar vienīgi ar darba devēju personiski.

Ja darba devējs ir fiziska persona un darbinieka saistību izpilde ir cieši saistīta ar darba devēju – fizisko personu – personiski, tad darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats var būt darba devēja nāve.

Darbinieka saistību izpilde ir cieši saistīta ar darba devēju personiski, **piemēram**, gadījumā, ja darba devējs ir sportists, kas algo sev personisko treneri.

Papildus jānorāda, ka DL netiek noteikts atsevišķs pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai gadījumā, kad iestājas darbinieka nāve. Tomēr saskaņā ar Civillikuma 2195. pantu darba līgums, iestājoties darbinieka nāvei, izbeidzas pats no sevis.

28. NODAĻA

UZŅĒMUMA PĀREJA CITAI PERSONAI

117. PANTS. UZŅĒMUMA PĀREJAS JĒDZIENS

(1) Uzņēmuma pāreja šā likuma izpratnē ir uzņēmuma vai tā patstāvīgas, identificējamās daļas (saimnieciskas vienības) nodošana citai personai uz līguma, administratīvā vai normatīvā akta, tiesas sprieduma vai kāda cita pamata, kas radies starp pusēm ārpus to līgumiskajām saistībām, kā arī komercsabiedrību apvienošana, sadalīšana vai pārveidošana.

(2) Valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei nav uzskatāma par uzņēmuma pāreju un pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam.

(3) Šīs nodaļas noteikumi neattiecas uz jūras kuģiem.

Ar šo un turpmākajiem pantiem Latvijas tiesībās ir transponēta Padomes 2001. gada 12. marta direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (turpmāk – Direktīva 2001/23/EK). Uzņēmuma pāreja DL izpratnē var būt: 1) līgumiska – nododot uzņēmumu vai tā patstāvīgu, identificējamu daļu (ekonomiski stabilu vienību) citai personai uz līguma pamata, vai 2) ārpuslīgumiska – nododot ekonomiski stabilu vienību uz administratīvā vai normatīvā akta, tiesas sprieduma vai kāda cita pamata, kas radies starp pusēm ārpus to līgumiskajām saistībām (piemēram, mantošana, personālservitūts), vai 3) komercsabiedrību reorganizācija apvienošanas, sadalīšanas vai pārveidošanas ceļā. DL 117. pants ietver tā sauktos aktīvu darījumus (*asset deal*), tomēr arī akciju darījumos (*share deal*), kuros pircējs iegūst vairāk nekā 75% no sabiedrības akcijām, ir iespējamās līdzīgas sekas kā aktīvu darījumos. Iepriekšminēto apliecina fakts, ka sākotnēji 1977. gadā direktīvas (2001/23) projektā bija ietverti šādi darījumi (*share deal*), bet no galīgās direktīvas versijas tika izslēgti, jo dalībvalstis par to nespēja rast kompromisu. Šī ir būtiska darba tiesību un komerc tiesību nesaskaņa, kā jau minēts, arī nopietns robs darbinieku tiesību aizsardzībā.²⁹⁶ Arī Anglijas pēdējā tiesu prakse

²⁹⁶ Barnard, C. EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, pp. 635–636. ISBN 0-19-928003-7.

ir iesākusi šā "roba" aizpildīšanu. Lietā *Millam v. Print Factory (London) 1991 Ltd*²⁹⁷ Anglijas darba tiesa konstatēja, ka uzņēmuma kapitāla daļu pirkums ietver uzņēmuma pārejas gadījumu. Lietas galvenie fakti: prasītājs M strādāja uzņēmumā *FP Ltd* no 1994. gada. 1999. gadā *FP* ar akciju pirkumu tika pārdota *MC Ltd*, kas kļuva par holdinga uzņēmumu. 2005. gadā abas kompānijas tika sadalītas un M atlaists. M cēla prasību tiesā par atjaunošanu darbā sakarā ar uzņēmuma pāreju, norādot, ka šis nav vienkāršs akciju pirkums, jo *MC Ltd* pārņēma ikdienas uzņēmējdarbību, pieņēma svarīgākos lēmumus līdzīgi kā mātes uzņēmums attiecībā pret meitas uzņēmumu. Līdz ar to M jāturpina darbs *MC Ltd* kā nopirktā *FP Ltd* tiesību un saistību pārņēmējam.²⁹⁸ Tādējādi viedoklis, ka uzņēmējabsabiedrības dalībnieku maiņa neietekmē darba devēja juridisko identitāti – vienīgi kapitāla daļu vai akciju turētājus (īpašniekus), nav piemērojams visos gadījumos.²⁹⁹ Pretēja pieeja būtu matemātiska un formāla.

Jēdzienam "uzņēmums" ir divas izpratnes: darbtiesiskā un komerciesiskā. DL 117.–121. pantam ir būtiska darbtiesiskā izpratne. DL 5. pants definē uzņēmumu kā jebkuru organizatorisku vienību, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus. Uzņēmuma izpratne darba tiesībās ir jānošķir no komerciesiskās, jo, pirmkārt, abiem likumiem – KCL un DL – ir dažādi mērķi. KCL mērķis ir regulēt komersantu attiecības un uzlabot komerciesisko apgrozību, bet DL mērķis ir vērstis uz darbinieku un darba devēju tiesisko attiecību regulēšanu, darb tehnisko mērķu sasniegšanu un darbinieku aizsardzību. DL ir ietvertas imperatīvās normas darbinieka kā sociāli vājākas puses tiesību aizsardzībai, savukārt KCL komersanti ir civiltiesiski līdztiesīgas puses.³⁰⁰ Otrkārt, komerciesībās uzņēmums sastāv no materiāliem un nemateriāliem labumiem, kuri organizēti, lai gūtu peļņu.³⁰¹ Salīdzinot uzņēmuma jēdzienu komerciesībās un darba tiesībās, jāievēro, ka ne katrs darba devējs ir komersants.³⁰² Komersanta uzņēmums var sastāvēt no vairākām ražotnēm, no kurām katra ir uzņēmums darba tiesību izpratnē.³⁰³ Darba tiesiskā izpratne aptver arī tos uzņēmumus, kuri nav komersanti vai to daļa,³⁰⁴ bet nodarbojas ar cita veida saimniecisko darbību.

Uzņēmuma pāreja ir darbiniekiem labvēlīgākais restrukturizācijas paveids – jo tās mērķis ir saglabāt ekonomiski pamatotas darba vietas. Restrukturizācija ir plašāks jēdziens un ietver ne tikai uzņēmuma pāreju, bet arī komercsabiedrību maksātnespēju, likvidāciju un darbinieku kolektīvo atlaišanu.

Uzņēmuma pārejas institūta mērķis ir aizsargāt darbiniekus, saglabājot ekonomiski pamatotas darba vietas darba devēja vai uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā. Plašākā skatījumā uzņēmuma pārejas institūta mērķis sakrīt ar darba tiesību tradicionālo pamatuzdevumu, proti, pēc iespējas pasargāt darbinieka personību, viņa sociālo stāvokli no tām negatīvajām sekām un tiem riskiem viņa veselībai, kas saistīti ar darba veikšanu citas personas – darba devēja vadībā.

²⁹⁷ 2007 IRLR 526, CA.

²⁹⁸ *Transfer of Undertakings*. Employment Law Handbook. Oxford, 2007. ISSN 0308-9312, p. 5.

²⁹⁹ Suddards, Hammond. *Transfer of Undertakings: Legal Essentials*. London: Institute of Personnel and Development, 1999, p. 9. ISBN 0-85292-793-2.

³⁰⁰ Kalnina I. *Transfer of Undertakings in Latvia*. The Comparative Law Yearbook of International Business, Volume 28a, 2006. Special Issue: Employment Law. Kluwer Law International: Center for International Legal Studies, 2007, pp. 415–417. ISBN 978-90-411-2440-1.

³⁰¹ Komerclikuma 1. panta trešā daļa. LR likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 158/160 (2069/2071), 04.05.2000.

³⁰² Balodis K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts. Likums un Tiesības, Nr. 3, 2005, 67. lpp.

³⁰³ Turpat, 68. lpp.

³⁰⁴ Komersants ir speciālais komerciesību subjekts, un tikai komersanta veiktā darbība uzskatāma par komercdarbību. Strupiņš A. Komerclikuma komentāri. A daļa: Komercdarbības vispārīgie noteikumi (1.–73. pants). Rīga, 2003, 23. lpp. ISBN 9984-19-414-0.

Uzņēmuma pāreja ir viens no darba tiesību institūtiem, kurš parāda kapitāla un darbaspēka tiešu mijiedarbību.

Uzņēmuma pārejas galvenais mērķis ir radīt iespēju robežās stabilitāti darba tiesisko attiecību pastāvēšanā attiecībā uz minēto attiecību centrālo elementu un darbinieku aizsardzības priekšnoteikumu – darba līgumu.

Uzņēmuma pārejas institūta būtību var raksturot ar trīs pilāriem jeb pamatnostādnēm darbinieku aizsardzībā:³⁰⁵

(1) darba tiesību un pienākumu tieša un nepārtraukta pāreja no uzņēmuma nodevēja uzņēmuma ieguvējam;

(2) darbinieku aizsardzība pret netaisnīgu (sociāli nepamatotu) darba devēja uzteikumu;

(3) darbinieku informēšana un konsultēšana, kas veicina līdzsvaru starp uzņēmējdarbības brīvību un darbinieku tiesībām un interesēm.

Attiecībā uz uzņēmuma pārejas definīcijas pirmo daļu ir svarīgi konstatēt, ka konkrētajā gadījumā notiek uzņēmuma patstāvīgas, identificējamās (saimnieciskās vienības) nodošana citai personai. Lai noteiktu, vai konkrētajā gadījumā notiek uzņēmuma pāreja, nevīs vienkārša aktīvu nodošana citai personai, būtu jākonstatē šādi apstākļi:

1) uzņēmums vai tā daļa ir patstāvīga un identificējama;

2) nododamajam uzņēmumam vai tā daļai pēc nodošanas saglabājas tās identitāte;

3) nododamā uzņēmuma darbība nav aprobežota ar tikai viena līguma izpildīšanu;

4) uzņēmuma nodošanas gadījumā nav nepieciešams nodot papildu aktīvus, izņemot darbaspēku;

5) nepastāv līgumiskās attiecības starp uzņēmuma nodevēju un uzņēmuma ieguvēju.

Kā piemēru uzņēmuma pārejai var minēt franšīzes ņēmēja vai licences ņēmēja nomaiņu, ilgtermiņa nomas līguma nodošanu vai gadījumu, kad galvenais uzņēmējs pārņem apakšuzņēmēju biznesu.

Uzņēmuma pāreja nav konstatējama gadījumos, kad notiek vienīgi aktīvu nodošana ieguvējam vai nodošanas rezultātā nododamais objekts neklūst par atsevišķu, patstāvīgu saimniecisko vienību.

Komerksabiedrību apvienošanas, sadalīšanas vai pārveidošanas kārtība ir noteikta Komerclikumā, sadalā par kapitālsabiedrību reorganizāciju. Saskaņā ar Komerclikuma noteikumiem sabiedrību apvienošana var notikt kā pievienošana vai saplūšana. Pievienošanas gadījumā viena sabiedrība nodod visu savu mantu citai sabiedrībai. Savukārt saplūšanas gadījumā divas vai vairākas sabiedrības nodod visu savu mantu jaundibināmai sabiedrībai. Kā pievienošanas, tā saplūšanas gadījumā sabiedrības, kuras nodod savu mantu, beidz pastāvēt bez likvidācijas un to tiesības un saistības pāriet iegūstošajai sabiedrībai.

Sadalīšana var notikt sašķelšanas vai nodalīšanas ceļā. Sašķelšanas gadījumā sadalāmā sabiedrība nodod visu savu mantu divām vai vairākām iegūstošajām sabiedrībām un beidz pastāvēt bez likvidācijas. Savukārt nodalīšanas gadījumā sadalāmā sabiedrība nodod daļu savas mantas vienai vai vairākām iegūstošajām sabiedrībām.

Saskaņā ar Komerclikuma noteikumiem pārveidošana ir process, kurā viena veida sabiedrība tiek pārveidota par cita veida sabiedrību. Piemēram, sabiedrība ar ierobežotu atbildību tiek

³⁰⁵ Pārejas direktīvas noteikumi ir imperatīvi, un no tiem nav iespējams atkāpties darbiniekam par sliktu. EST 2009. gada 11. jūnija spriedums lietā C-561/07 Eiropas Kopienu Komisija pret Itālijas Republiku, 46. paragrāfs.

pārveidota par akciju sabiedrību, vai otrādi. Pārveidošanas gadījumā visas pārveidojamās sabiedrības tiesības un saistības pāriet iegūstošajai sabiedrībai.

Attiecībā uz valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīvo reorganizāciju, vai vienas iestādes administratīvo funkciju nodošanu citai iestādei šādas darbības pašas par sevi nav uzskatāmas par pamatu darba līguma uzteikumam. Attiecīgi darba līgums ar darbinieku var tikt uzteikts reorganizācijas vai funkciju nodošanas gadījumā iestādēs vienīgi tad, ja šāda uzteikuma pamatā ir kāds no DL 101. panta pirmajā daļā minētajiem iemesliem.

Tāpat kā Direktīva 2001/23/EK, arī DL normas attiecībā uz uzņēmumu pāreju neattiecas uz jūras kuģiem.

118. PANTS. TIESĪBU UN PIENĀKUMU PĀREJA

(1) Uzņēmuma nodevēja tiesības un pienākumi, kas izriet no uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošajām darba tiesiskajām attiecībām, pāriet uzņēmuma ieguvējam.

(2) Uzņēmuma nodevējs šā likuma izpratnē ir ikviena fiziska vai juridiska persona, kura uzņēmuma pārejas rezultātā zaudē darba devēja statusu. Uzņēmuma ieguvējs šā likuma izpratnē ir ikviena fiziska vai juridiskā persona, kura uzņēmuma pārejas rezultātā iegūst darba devēja statusu.

(3) Uzņēmuma nodevējam ir pienākums informēt uzņēmuma ieguvēju par visām tiesībām un pienākumiem, kas pāries uzņēmuma ieguvējam, ciktāl uzņēmuma pārejas brīdī uzņēmuma nodevējam šīs tiesības un pienākumi ir zināmi vai tiem vajadzēja būt zināmiem. Šā pienākuma neievērošana neietekmē tiesību un pienākumu pāreju, kā arī darbinieka prasījumus pret uzņēmuma ieguvēju saistībā ar šīm tiesībām un pienākumiem.

(4) Pēc uzņēmuma pārejas uzņēmuma ieguvējs turpina ievērot iepriekš noslēgtā un uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošā darba koplīguma noteikumus līdz šā darba koplīguma izbeigšanās brīdim vai jauna darba koplīguma spēkā stāšanās brīdim, vai arī cita darba koplīguma noteikumu attiecināšanas brīdim. Viena gada laikā pēc uzņēmuma pārejas darba koplīguma noteikumi nav grozāmi par sliktu darbiniekiem.

(5) Uzņēmuma pāreja pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam. Šis noteikums neierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pamatots ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Uzņēmuma pārejas rezultātā visas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, pāriet no uzņēmuma nodevēja uz uzņēmēja ieguvēju. DL 118. panta pirmā daļa nozīmē, ka uz uzņēmuma ieguvēju pāriet darba tiesiskās attiecības, kas ir spēkā uzņēmuma pārejas brīdī. Tas, kurā brīdī ir uzskatāms, ka uzņēmuma pāreja ir notikusi, ir jāvērtē atkarībā no konkrētā uzņēmuma pārejas veida. Gadījumā, ja uzņēmuma pāreja notiek kapitālsabiedrības (komercsabiedrības) reorganizācijas rezultātā (apvienojot, sadalot vai pārveidojot sabiedrību), uzņēmuma pāreja ir uzskatāma par stājušos spēkā ar brīdi, kad komercreģistrā ir izdarīti ieraksti par visām reorganizācijas procesā iesaistītajām sabiedrībām. Proti, ir reģistrēta jaundibināmo sabiedrību dibināšana un/vai pievienojamo sabiedrību likvidācija.

Pārējos gadījumos uzņēmuma pārejas brīdis tiek noteikts darījumā, administratīvajā vai normatīvajā aktā vai tiesas spriedumā, uz kura pamata notiek uzņēmuma pāreja.

Likumdevējs, nosakot, ka uzņēmuma pārejas brīdī visas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, pāriet uzņēmuma ieguvējam, ir izvēlēties neizmantot Direktīvas 2001/23/EK 3. panta pirmās daļas otrajā teikumā ietverto iespēju dalībvalstīm noteikt, ka uzņēmuma nodevējs un uzņēmuma ieguvējs atbild solidāri par pienākumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, kuras pastāv uzņēmuma pārejas dienā. Līdz ar to uzņēmuma nodevēja tiesības un pienākumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām izbeidzas uzņēmuma pārejas brīdī.

DL 118. panta otrajā daļā ir sniegta uzņēmuma nodevēja un uzņēmuma ieguvēja definīcija. Abu definīciju pamatelements ir darba devēja statuss. Attiecīgi uzņēmuma nodevējs ir persona, kas uzņēmuma pārejas rezultātā zaudē darba devēja statusu, bet uzņēmuma ieguvējs ir persona, kas uzņēmuma pārejas rezultātā darba devēja statusu iegūst.

Par uzņēmuma nodevēju un uzņēmuma ieguvēju var kļūt ikviena fiziska vai juridiska persona. Attiecībā uz juridisko un fizisko personu spēju kļūt par darba devēju skatīt 4. pantu.

DL 118. panta trešā daļa paredz uzņēmuma nodevēja pienākumu sniegt uzņēmuma ieguvējam visu informāciju attiecībā uz tiesībām un pienākumiem, kas pāries uzņēmuma ieguvējam. Praksē tas nozīmē, ka uzņēmuma nodevējam ir jānodod uzņēmuma ieguvējam visi darba līgumi, koplīgumi, darba kārtības noteikumi, citi darba tiesiskās attiecības reglamentējošie dokumenti uzņēmumā. Papildus tam ir svarīgi, ka uzņēmuma nodevējs informē uzņēmuma ieguvēju par visiem notikumiem uzņēmumā, kas var būt par pamatu potenciālai tiesvedībai. Piemēram, darba līgumu uzteikumi vai disciplinārsodu uzlikšanas gadījumi darbiniekiem.

Darba likums paredz, ka informācijas sniegšanas pienākuma neievērošana no uzņēmuma nodevēja puses neietekmē pienākumu pāreju, kā arī darbinieku prasījumus pret uzņēmuma ieguvēju saistībā ar šīm tiesībām un pienākumiem. Attiecīgi, uzņēmuma ieguvējam būs jāizpilda pienākumi pret iegūtā uzņēmuma darbiniekiem, neskatoties uz to, ka viņš nav ticis par to pienācīgā kārtā informēts. Ja uzņēmuma nodevējs nav pienācīgā kārtā informējis uzņēmuma ieguvēju par visām no darba tiesiskajām attiecībām izrietošajām tiesībām un pienākumiem, kas pāries uzņēmuma nodevēja uzņēmuma pārejas rezultātā, uzņēmuma ieguvējs var prasīt no uzņēmuma nodevēja zaudējumu atlīdzību. Puses var vienoties arī par citām sankcijām, kas tiks piemērotas uzņēmuma nodevējam, piemēram, līgumsods vai uzņēmuma ieguvēja tiesības atkāpties no darījuma.

Uzņēmuma pāreja neietekmē arī uzņēmumā iepriekš noslēgtā un uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošā darba koplīguma noteikumus. Šāds koplīgums paliek spēkā līdz tā izbeigšanās brīdim vai jauna koplīguma spēkā stāšanās brīdim. Turklāt Darba likums paredz, ka darba koplīguma noteikumi nav grozāmi par sliktu darbiniekiem viena gada laikā pēc uzņēmuma pārejas brīža. Līdz ar to uzņēmuma ieguvējam pirms uzņēmuma iegūšanas ir ieteicams rūpīgi iepazīties ne vien ar uzņēmumā noslēgto darba līgumu saturu, bet arī pievērst īpašu uzmanību darba koplīgumam.

DL 118. panta piektā daļa noteic, ka uzņēmuma pāreja pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam. Tomēr tas nenozīmē, ka uzņēmuma ieguvējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumus ar uzņēmuma darbiniekiem. Šāda tiesība uzņēmuma ieguvējam pastāv, ja darba līguma uzteikums tiek pamatots ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Gadījumā, ja darbinieks apstrīdēs darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, uzņēmuma ieguvējam būs jāpierāda iepriekšminēto pasākumu veikšanas fakts.

119. PANTS. UZŅĒMUMA NODEVĒJA MAKSĀTNESPĒJA

(1) Šā likuma 118. panta pirmās, trešās un ceturtās daļas noteikumi neattiecas uz uzņēmuma pāreju bankrota procedūras ietvaros.

(2) Nav pieļaujama uzņēmuma nodevēja maksātnespējas procesa ļaunprātīga izmantošana nolūkā ierobežot vai atņemt darbiniekiem šajā nodaļā paredzētās tiesības.

Direktīvas 2001/23 sākotnējā versija nesaturēja normu par uzņēmuma pāreju maksātnespējas procesa seku rezultātā. Tomēr uzņēmuma pārejas piemērošana bankrota gadījumos varētu kaitēt tās tiešajam mērķim. Proti, ja censtos saglabāt maksātnespējīgo uzņēmumu vai tā daļas, atrodot tam jaunu īpašnieku, šādi centieni tiktu izjaukti, jo šim jaunajam īpašniekam būtu jāsaškas ar risku, kas rastos, pārņemot visus pienākumus, kuri izriet no darbinieku sociālajām garantijām. EST Abels lietā³⁰⁶ polemizēja par Pārejas direktīvas *effet utile*, lai nepieļautu darba vietu zaudēšanu, kas notiktu tad, ja to piemērotu pret maksātnespējīga uzņēmuma ieguvēju.³⁰⁷

Šobrīd direktīva 2001/23, DL un arī, piemēram, Anglijas likums³⁰⁸, paredz darba devēja bankrotu kā attaisnojošu iemeslu tam, ka uzņēmuma ieguvējs nepārņem atbildību pār darbiniekiem. Šā izņēmuma mērķis ir padarīt maksātnespējīgo uzņēmumu pievilcīgāku tā ieguvējam.³⁰⁹

Respektīvi, darba līguma un koplīguma, kā arī citu saistību, turpināšanās princips neattiecas uz uzņēmuma pāreju bankrota procedūras ietvaros.

Iedzīļinoties EST judikatūrā un DL 119. panta pirmajā daļā, ir svarīgi nošķirt divus atsevišķus gadījumus: 1) maksātnespējas procesu (kurš iespējams arī ar sanāciju un veiksmīgu uzņēmējdarbības turpināšanu);³¹⁰ 2) bankrota procedūru. Tiesību un pienākumu pārejas ierobežojums ir attiecināms tikai uz pēdējo. Bankrota procedūrā darbiniekus aizsargā likums par darbinieku aizsardzību maksātnespējas procesā, 2008. gada 22. oktobra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/94/EK par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā un SDO konvencija Nr. 173 "Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā".

120. PANTS. INFORMĒŠANA UN KONSULTĒŠANĀS

(1) Gan uzņēmuma nodevējam, gan uzņēmuma ieguvējam ir pienākums informēt savu darbinieku pārstāvjus, bet, ja tādu nav, – savus darbiniekus par uzņēmuma pārejas datumu vai paredzamo pārejas datumu, uzņēmuma pārejas iemesliem, uzņēmuma pārejas tiesiskajām, saimnieciskajām un sociālajām sekām, kā arī pasākumiem, kas tiks veikti attiecībā uz darbiniekiem.

(2) Uzņēmuma nodevējs šā panta pirmajā daļā noteikto pienākumu veic ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms uzņēmuma pārejas, bet uzņēmuma ieguvējs – ne vēlāk kā vienu mēnesi

³⁰⁶ EST spriedums lietā 135/83 Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie (1985).

³⁰⁷ Reich N. sadarbībā ar Godaru K. un Vasiljevu K. Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienas tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2004, 247. lpp. ISBN 9984-671-65-8.

³⁰⁸ TUPE Regulations (2006).

³⁰⁹ Suddards Hammond. Transfer of Undertakings: Legal Essentials. London: Institute of Personnel and Development, 1999, p. 9. ISBN 0-85292-793-2.

³¹⁰ Piemēram, Latvijas 1. komercbanka sanācības procesā tika izveidota par DnB Nord banku.

pirms tam, kad uzņēmuma pāreja sāk tieši ietekmēt viņa darbinieku darba apstākļus un no-darbinātības noteikumus.

(3) Uzņēmuma nodevējam vai uzņēmuma ieguvējam, kurš sakarā ar uzņēmuma pāreju paredzējis veikt organizatoriskus, tehnoloģiskus vai sociālus pasākumus attiecībā uz darbi-niekiem, ir pienākums ne vēlāk kā trīs nedēļas iepriekš uzsākt konsultēšanos ar savu darbi-nieku pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos par šādiem pasākumiem un to norisi.

(4) Šā panta noteikumi piemērojami neatkarīgi no tā, vai lēmumu par uzņēmuma pār-ēju pieņem darba devējs vai darba devēja kā atkarīgās sabiedrības valdošais uzņēmums. Nav pieļaujama ieruna, ka informēšanas un konsultēšanās pienākuma neizpilde saistīta ar to, ka valdošais uzņēmums nav sniedzis nepieciešamo informāciju.

Darbinieku (viņu pārstāvju) informēšana ir ne tikai tiesība ar konstitucionālu raksturu, bet arī priekšnoteikums kolektīvās aizsardzības īstenošanai un sagatavošanās darba tiesību un pienāku-mu pārņemšanai.³¹¹ Tieši caur informēšanu un konsultēšanu ir iespējams panākt interešu samē-ribu un simetriju starp uzņēmējdarbības brīvību un darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas un ar to saistītajos jautājumos. Informēšana un konsultēšana ir iespējama tikai caur kvalitatīvu sociālo dialogu un līdzvērtīgiem sociālajiem partneriem. Tas atspoguļojas arī Pārejas direktīvas 7. pantā un tās mērķos, kuri ir: 1) darbinieku aizsardzība darba devēja maiņas gadījumā; 2) caurspī-dīgums attiecībā uz uzņēmuma pārejas norisi – kas ietver informēšanu un konsultēšanu pirms uzņēmuma pārejas.

Attiecībā uz konfidenciālu informāciju darba devēja pienākums ir rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Literatūrā ir minēts viedoklis, ka firmas informā-ciju pēc svarīguma var iedalīt četros līmeņos: 1) vitāli svarīga – neaizstājama informācija, kas nepieciešama firmas funkcionēšanai. Šīs informācijas noplūde apdraud pašu firmas (komercsa-biedrības) eksistenci; 2) svarīga – informācija, kuras noplūdes seku likvidēšanas process ir ļoti sarežģīts vai saistīts ar lieliem izdevumiem; 3) derīga – informācija, kuras noplūde rada firmai materiālus zaudējumus, taču firma var efektīvi funkcionēt arī šīs informācijas noplūdes gadījumā; 4) nebūtiska – informācija, kuras noplūde firmai nerada materiālus zaudējumus un neietekmē tās funkcionēšanu.³¹² Par komercnoslēpumu uzskatāma tikai pirmajos trijos līmeņos norādītā informācija³¹³ (vitāli svarīga, svarīga un derīga). Nebūtiska informācija vai publiski pieejama infor-mācija nevar tikt minēta kā komercnoslēpums.

Komercnoslēpumu definē KCL 19. panta pirmā daļa, un tieši darba devējs piešķir noteiktai informācijai komercnoslēpuma statusu.

121. PANTS. DARBINIEKU PĀRSTĀVĪBA UZŅĒMUMA PĀREJAS GADĪJUMĀ

Ja uzņēmums vai tā daļa pēc uzņēmuma pārejas saglabā savu patstāvību, šādas pār-ejas ietekmēto darbinieku pārstāvju statuss un funkcija tiek saglabāti ar tiem pašiem no-teikumiem, kādi bija spēkā līdz uzņēmuma pārejas brīdim. Šie noteikumi nav piemērojami,

³¹¹ Bercusson B. European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights, Nomos: European Trade Union Institute for Research, 2006, p. 270. ISBN 3-8329-2108-7.

³¹² Zemļanovs V. Komercnoslēpums un uzņēmējdarbības drošība. Rīga: Jumava, 2005, 49.–50. lpp., ISBN 9984-05-968-5.

³¹³ Turpat, 50. lpp.

ja izpildīti priekšnoteikumi, kas nepieciešami darbinieku pārstāvju ievēlēšanai no jauna vai darbinieku pārstāvības izveidošanai no jauna.

Direktīvā 23/2001 un DL ir ietvertas normas, lai nodrošinātu sociālā dialoga nepārtrauktību un tiesiskuma uzraudzību. DL 121. pants paredz, ka darbinieku pārstāvju statuss un funkcija tiek saglabāti ar tiem pašiem noteikumiem, kādi bija spēkā līdz uzņēmuma pārejas brīdim. Priekšnoteikums darbinieku pārstāvju atzīšanai ir uzņēmuma vai tā daļas ekonomiskās patstāvības saglabāšana (DL 121. panta pirmā daļa).

Vienīgais izņēmums, kad "vecu darbinieku pārstāvju" atzīšana nav nepieciešama, ir jauno pārstāvju ievēlēšana DL 10. pantā vai citās normās noteiktajā kārtībā. Šeit būtiski piebilst, ka darbinieku pārstāvjiem jāatbilst noteiktām prasībām un jābūt spējīgiem būt par koplīguma līdzvērtīgu pusi un sociālo partneri. Tā, piemēram, attiecībā uz arodbiedrības spēju un tiesībām noslēgt koplīgumus, Vācijas Federālā darba tiesa (vāc val. – *Bundesarbeitsgericht*) ir noteikusi vairākus kritērijus, vadoties pēc kuriem var noteikt organizācijas spēju būt par koplīguma pusi. Šie kritēriji ir: 1) organizācijai jāpastāv jau noteiktu laiku, un tā nevar būt īstermiņa; 2) organizācijai jābūt ar noteiktu struktūru; 3) organizācijai jābūt pietiekami spēcīgai un neatkarīgai no darba devēja, politisko partiju un valsts ietekmes; 4) organizācijas biedriem jābūt spējīgiem ietekmēt organizācijas darbību.³¹⁴ Līdzīgi kritēriji pastāv arī Francijā,³¹⁵ kā arī jau minētajā EK 1998. gada 20. maija lēmumā Nr. 98/500/ EK "Par nozares dialoga komiteju izveidošanu".

29. NODAĻA

DARBINIEKA AIZSARDZĪBA, IZBEIDZOT DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS

122. PANTS. PRASĪBAS TERMIŅŠ

Darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas.

Komentējamajā DL pantā noteikts saīsinātais prasības celšanas termiņš, t. i., viens mēnesis. Būtiski, ka likums nosaka atšķirīgu termiņa tecējuma sākumu prasības celšanai par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, un prasības celšanai gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Viena mēneša termiņš prasības pieteikuma iesniegšanai tiesā tiek skaitīts no uzteikuma saņemšanas dienas, ja prasība ir celta par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

³¹⁴ Nielsen R. European Labour Law. DJØF – Copenhagen, 2000. p. 84. ISBN 87-574-0327-9.

³¹⁵ Turpat.

Savukārt no atlaišanas dienas viena mēneša termiņš tiek skaitīts citos gadījumos, kad pār-
kāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības. **Piemēram, darba devējs neizdod**
uzteikumu, bet izdod darbiniekam nodokļu grāmatīnu vai neielaiž darbinieku darba vietā, tā-
dējādi liedzot darbiniekam veikt darbu. Šajā gadījumā darbinieks var paziņot darba inspekcijai
par to, ka netika pielaists pie darba. Paziņojums darba inspekcijai būs pierādījums apstāklim, ka
darbinieks netika pielaists pie darba.

Gatavojoties iesniegt prasības pieteikumu, svarīgi ir ievērot minētos nosacījumus, kā arī
izvērtēt prasības pamatu un tās iesniegšanas termiņu. Gadījumā, ja tiesa konstatē, ka prasība
iesniegta, pārkāpjot termiņu, tiesa, izskatot lietu pēc būtības, lemj par prasības noraidīšanu, pa-
matojot to ar DL 122. panta normām.

LR Augstākās tiesas Senāts Civillietu departaments lietā Nr. SKC-402 2006. gada 14. jūnija
spriedumā noteicis: "Minētais DL 122. pantā noteiktais viena mēneša termiņa nokavējums pra-
sības celšanai ir patstāvīgs un absolūts pamats prasības noraidīšanai /../ šajā lietā izrietošie citi
prasījumi /../ ir izrietoši un pakārtoti prasījumam par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā
neesošu)." (Sk. arī DL 123. pantu.)

123. PANTS. NOKAVĒTA PRASĪBAS TERMIŅA ATJAUNOŠANA

(1) Ja darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ nokavējis šā likuma 122. pantā noteikto prasi-
bas termiņu, tiesa var atjaunot šo termiņu, pamatojoties uz darbinieka pieteikumu.

(2) Pieteikumā par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu norādāmi iemesli, kas bijuši
pamatā prasības termiņa nokavējumam, un pieteikumam pievienojami attiecīgie pierādīju-
mi. Vienlaikus ar šā pieteikuma iesniegšanu darbiniekam ir pienākums celt tiesā arī šā liku-
ma 122. pantā noteikto prasību.

(3) Pieteikums par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu iesniedzams ne vēlāk kā
divu nedēļu laikā no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējuma pamats. Šādu pieteiku-
mu nevar iesniegt, ja no nokavētā prasības termiņa beigām pagājis vairāk nekā viens gads.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Pantā ir paredzēta iespēja atjaunot nokavēto prasības termiņu, neskatoties uz to, ka DL
122. pantā ietvertais termiņš ir materiāltiesisks.

Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2006. gada 14. jūnija spriedumā lietā Nr.
SKC-0402-06 tika skatīts jautājums par DL 122. panta noteiktā termiņa atjaunošanu. Konkrētajā
gadījumā prasība tika noraidīta pilnā apmērā, ņemot vērā, ka prasītāja nav lūgusi DL 123. panta
noteiktajā kārtībā nokavēto termiņu atjaunot. Tiesa norādījusi, ka DL 122. pantā noteiktā viena
mēneša termiņa nokavējums prasības celšanai ir patstāvīgs pamats prasības noraidīšanai, līdz
ar to tiesai nav jāvērtē darba devēja uzteikuma pamatojums un tā atbilstība faktiskajiem ap-
stākļiem. Par šo jautājumu sk. arī Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2006. gada 17.
maija spriedumu lietā Nr. SKC-337.

Vispārējos gadījumos darba tiesisko attiecību faktiskās izbeigšanās laikam nav nozīmes
prasības termiņa atjaunošanai. Tomēr atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta
2003. gada 8. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-440 sniegtajām atziņām, ja lietā nav iegūti pierā-
dījumi, ka darbinieks darba devēja uzteikumu ir saņēmis, tad darbiniekam ir tiesības celt prasību
tiesā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas, t. i., darba tiesisko attiecību faktiskās izbeigšanās
dienas.

II. Panta otrajā daļā ir paredzēta kārtība nokavētā prasības termiņa atjaunošanai.

Pieteikuma par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu neiesniegšana kopā ar prasības pieteikumu ir pamats prasības noraidīšanai, jo nokavētā termiņa atjaunošanai šajā gadījumā nav tiesiska pamata (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 14. jūlija spriedumu lietā Nr. SKC–351).

Nokavējuma iemeslus tiesa vērtē pēc sava ieskata, skatot lietu pēc būtības. Pieņemams, ka tie ir attaisnojoši, ja prasītājs objektīvi nevarēja tos novērst un/vai citādi ietekmēt. **Piemēram**, darbinieks bija slims un ārstējās slimnīcā.

Jānorāda, ka par nokavējuma attaisnojošiem iemesliem nav uzskatāma iesniegumu un/vai sūdzību iesniegšana darba devējam un/vai citās institūcijās (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 3. novembra spriedumu lietā Nr. SKC–578). Piemēram, ja darbinieks sakarā ar nepamatotu darba līguma uzteikumu iesniedz sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai DL 94. panta noteiktajā kārtībā, tas neaptur DL 122. pantā noteiktā noilguma termiņa darbību.

III. Panta trešajā daļā ir noteikts **divu nedēļu termiņš** pieteikuma par nokavētā termiņa atjaunošanu iesniegšanai, kas skaitāms no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējuma pamats. **Piemēram**, darbinieks uzteikumu saņēma 01.05.2010., prasība tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viņam bija jāiesniedz līdz 31.05.2010., bet laika periodā no 04.05.2010. līdz 15.06.2010. viņš bija smagi slims un atradās slimnīcā. Tā kā prasības celšanas termiņš ir nokavēts (prasības pieteikums bija jāiesniedz tiesā vai pastā līdz 31.05.2010.), bet darbiniekam ir attaisnojošs iemesls nokavējumam, proti, viņš bija smagi slims, viņam ir tiesības 2 nedēļu laikā no 15.06.2010. (resp., līdz 28.06.2010.) celt prasību tiesā, vienlaicīgi lūdzot atjaunot nokavēto prasības termiņu (lūgumā ir jānorāda nokavējuma iemesli un jāpievieno attiecīgi pierādījumi).

Komentējamā panta trešās daļas otrajā teikumā ir paredzēts vispārējais ierobežojums, ka pieteikums par nokavētā termiņa atjaunošanu jebkurā gadījumā ir iesniedzams ne vēlāk, kā viena gada laikā no nokavētā prasības termiņa beigām. **Piemēram**, darbinieks uzteikumu saņēma 01.05.2010., prasība tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viņam bija jāiesniedz līdz 31.05.2010., bet laika periodā no 15.05.2010. līdz 15.12.2010. (septiņus mēnešus) viņš bija smagi saslimis un atradās slimnīcā. Tā kā prasības celšanas termiņš brīdī, kad darbinieks tika izrakstīts no slimnīcas, ir nokavēts (prasības pieteikuma iesniegšanas termiņš bija līdz 31.05.2010.), bet darbiniekam ir attaisnojošs iemesls nokavējumam, viņam ir tiesības 2 nedēļu laikā no 15.12.2010. (resp., līdz 28.12.2010.) celt prasību tiesā, vienlaikus lūdzot atjaunot nokavētu prasības termiņu (lūgumā ir jānorāda nokavējuma iemesli un jāpievieno attiecīgi pierādījumi).

Gadījumā, ja darbinieks slimos (vai tam būs kādi citi attaisnojoši iemesli termiņa nokavēšanai) ilgāk par 30.05.2011. (12 mēneši no 31.05.2010. (nokavētais prasības termiņš)), tad viņš zaudēs tiesību celt prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Pirms 25.03.2010. maksimālais termiņš pieteikumam par nokavēta termiņa atjaunošanu bija 6 mēneši. Termiņš tika pagarināts uz 12 mēnešiem ar mērķi nodrošināt darbiniekam papildu aizsardzību. Jānorāda, ka tiesību norma par viena gada termiņu ir piemērojama gadījumos, ja prasības termiņš beidzās 25.03.2010. (likuma grozījumu spēkā stāšanās) vai pēc šā datuma. **Piemēram**, darbiniekam uzteikums nosūtīts 01.03.2010., prasības pieteikums bija jāiesniedz līdz 31.03.2010. (tātad pēc 25.03.2010.), bet darbinieks no 25.03.2010. līdz 20.11.2010. ārstējies slimnīcā. Tādējādi piemērojama norma, kas ir spēkā no 25.03.2010., un darbinieks divu nedēļu laikā pēc izrakstīšanas no slimnīcas varēs iesniegt prasības pieteikumu tiesā.

Savukārt, ja darbinieks uzteikumu saņēmis 01.06.2009., **prasības termiņš tādējādi būtu 30.06.2009.** Ja darbinieks no 10.06.2009. bijis smagi slims un līdz 01.05.2010. ārstējies slimnīcā, tad attiecībā uz darbinieku piemērojama norma, kas bija spēkā līdz 25.03.2010., proti, seši mēneši

(līdz 30.12.2010.). Tādējādi, ja darbinieks no slimnīcas izrakstīts 01.05.2010., tad viņš būs zaudējis tiesību celt tiesā prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā.

124. PANTS. DARBA DEVĒJA UZTEIKUMA ATZĪŠANA PAR SPĒKĀ NEESOŠU UN DARBINIEKA ATJAUNOŠANA DARBĀ

(1) Ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu.

(2) Darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, vai arī kā citādi pārkāpjot darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā.

I. Darba līguma uzteikums ir darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums (vienpusējs tiesisks darījums), ar ko tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, respektīvi, šim gribas izteikumam ir tiesiskās sekas nodibinošs jeb konstitutīvs spēks. Tādējādi, lai nonāktu pie slēdziena, ka konkrētajā gadījumā darba tiesiskās attiecības juridiski nav izbeigušās ar darba devēja uzteikumu, šo uzteikumu pēc darbinieka pieprasījuma nepieciešams atzīt par spēkā neesošu.³¹⁶ Uzteikums var tikt atzīts par spēkā neesošu, ja darbinieks DL 122. pantā noteiktajā termiņā ir iesniedzis tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Prasījums par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu ir primārs, tam pievienojami blakus prasījumi par vidējās izpeļņas piedziņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, par atjaunošanu darbā, par zaudējumu piedziņu, morālā kaitējuma piedziņu u. c.

Lai tiesa atzītu darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu, ir nepieciešams konstatēt, ka uzteikums nav tiesiski pamatots vai ka tas pieņemts, pārkāpjot darba līguma uzteikuma kārtību.

Saskaņā ar 1982. gada Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 158 "Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas" 4. pantu darba attiecības ar strādājošiem netiek pārtrauktas, ja nav šādas pārtraukšanas likumīga pamatojuma, kas saistīts ar strādājošo spējām vai uzvedību vai izraisīts uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamības dēļ. Darba devēja uzteikuma tiesiskie pamati ir noteikti DL 47. un 101. pantā.³¹⁷ Darba devējam nav tiesību paplašināt likumā doto uzskaitījumu, taču ir tiesības konkretizēt tā piemērošanas gadījumus, kas norādāmi uzteikuma tekstā. Minēto pieprasa DL 102. pants, kas noteic, ka, uzsakot darba līgumu, darba devējam ir pienākums paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir uzteikuma pamatā (sk. DL 102. panta komentāru).

Piemēram, ja uzteikums pamatots ar DL 101. panta pirmās daļas 9. punktu, proti, darbinieku skaita samazināšana, tad darba devējam jānorāda uz tiem apstākļiem, kas apliecina, ka uzteikuma pamatā ir neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšana uzņēmumā (sk. DL 104. panta komentāru). Savukārt, ja darbiniekam darba līgums uzteikts, pamatojoties uz darbinieka uzvedību, un uzņēmumā nemaz nav veikta darbinieku skaita samazināšana, tad tiesa atzīs šādu uzteikumu par prettiesisku un atjaunos darbinieku

³¹⁶ Kalniņš E., Prasība par atjaunošanu darbā. Jurista Vārds, Nr.12 (317), 30.03.2004.

³¹⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanas vai grozīšanu". <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/>

darbā. **Piemēram**, ja darbā šajā amata vietā pieņemts cits cilvēks, tad uzteikums atzīstams par prettiesisku. AT Senāts atsevišķos spriedumos ir norādījis, ka tas apstāklis vien, ka uzņēmumā notiek tikai darbinieku pienākumu pārdale vai vienlaicīgi ar štata vienību likvidēšanu uzņēmumā tiek izveidotas vairākas citas štata vienības, nevar būt par pamatu DL 101. panta pirmās daļas 9. punkta nepiemērošanai.³¹⁸

DL 101.–112. pantā ir paredzēta arī noteikta darba līguma uzteikšanas kārtība (darbinieka aizsardzība pret darba devēja uzteikumu). Šīs kārtības neievērošana vai pārkāpšana var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.³¹⁹

Piemēram, uzsakot darba līgumu, nav ievērots DL 103. pantā noteiktais uzteikuma termiņš. Ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz darbinieku skaita samazināšanu, tad saskaņā ar DL 103. pantu uzteikuma termiņš ir viens mēnesis. Ja darba devējs uzteicis darba līgumu īsākā laikā, tad uzteikums tiks atzīts par spēkā neesošu.

Būtiski, ka ne katra atsevišķa DL 101.–112. pantā paredzētā darba devēja pienākuma nepildīšana vai neievērošana pati par sevi izraisa minētās tiesiskās sekas.³²⁰ **Piemēram**, darbiniece vairākkārt ir sniegusi paskaidrojumus dienesta izmeklēšanas laikā, taču atteikusies sniegt paskaidrojumus pēc izmeklēšanas pabeigšanas. Pamatojoties uz to, ka darba devējs bija ieguvis pietiekamu informāciju pārkāpuma izvērtēšanai atbilstoši DL 101. panta otrās daļas otrajam teikumam, un paskaidrojuma neesamība gadījumos, kad darbiniekam bijusi iespēja to sniegt, bet viņš no tās atteicies, nevar tikt atzīta par DL 101. panta otrās daļas pārkāpumu.³²¹

II. Darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu ir pamats darbinieka atjaunošanai darbā ./.³²² Būtiski norādīt, ka tiesa var atzīt uzteikumu par spēkā neesošu tikai gadījumā, ja darbinieks šādu prasījumu ir ietvēris prasības pieteikumā.

Kā izriet no DL 122. un 124. panta, darba līguma uzteikšanas gadījumā darbinieka celtās prasības priekšmets ir materiāltiesisks prasījums “par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu”, bet citos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos – prasījums “par atjaunošanu darbā”. Taču gan vienā, gan otrā gadījumā šis prasījums ir vērsts uz iepriekšējā stāvokļa atjaunošanu, respektīvi, uz to, lai darba tiesisko attiecību izbeigšana tiktu atzīta par prettiesisku (darba devēja uzteikums – par spēkā neesošu) un darbinieks tiktu atjaunots iepriekšējā darbā.³²³ Ņemot vērā, ka darba tiesību galvenais uzdevums ir aizsargāt darbinieku, prasības pieteikumā ietvertie prasījumi iztulkojami paplašināti.”³²⁴

125. PANTS. PIERĀDĪŠANAS PIENĀKUMS

Darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Citos gadījumos, kad darbinieks

³¹⁸ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 13. augusta spriedums lietā Nr. SKC–335 un 2003. gada 5. februāra spriedums lietā Nr. SKC–69.

³¹⁹ LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīgās daļas “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu”, 7. lpp. <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/>

³²⁰ Turpat.

³²¹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 28. janvāra spriedums lietā Nr. SKC–38.

³²² Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā. Jurista Vārds, Nr.12 (317), 30.03.2004.

³²³ Turpat.

³²⁴ Kalniņš E. Privāttiesību teorija un prakse. Raksti privāttiesībās. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2005, 299. lpp.

cēlis prasību par atjaunošanu darbā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 92. pantu pierādījumi ir ziņas, uz kuru pamata tiesa nosaka tādu faktu esamību vai neesamību, kuriem ir nozīme lietas izspriešanā. Savukārt minētā likuma 93. panta pirmā daļa noteic katras puses pienākumu pierādīt faktus, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Izņēmums no minētās kārtības dots DL 125. pantā, kurā noteikts darba devēja pienākums iesniegt tiesā pierādījumus, kas apliecina, ka uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai (sk. DL 124. panta komentāru). **Piemēram**, ja darba devējs uzteicis darba līgumu, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 9. punktu (tiek samazināts darbinieku skaits), tad darba devējam tiesā būs pienākums iesniegt pierādījumus, kas apliecina, ka darbinieks atbrīvots no amata neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku apstākļu dēļ (sk. DL 101. panta pirmās daļas 9. punkta un 104. panta komentāru). Par pierādījumu šādiem apstākļiem var būt vadības lēmums par jaunu tehnoloģiju ieviešanu uzņēmumā vai patērētāju pieprasījuma samazināšanos, kā rezultātā pieņemts lēmums par darbinieku skaita samazināšanu.

Gadījumā, ja darbiniekam tiek liegtas tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, **piemēram**, darba devējs prettiesiski liedz darbiniekam iespēju strādāt, jo neielaiž viņu darba vietā vai likvidējis darbinieka darba vietu, tad darbiniekam ir jāsniedz tiesā prasības pieteikums par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku. Darba devējam šajā gadījumā ir pienākums pierādīt, ka nav tikušas pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, kā arī to, ka darba tiesiskās attiecības izbeigtas atbilstoši DL noteiktajiem tiesiskajiem pamatiem un kārtībai (sk. DL 124. panta komentāru).

126. PANTS. ATLĪDZĪBA PAR DARBA PIESPIEDU KAVĒJUMU VAI MAZĀK APMAKSĀTA DARBA VEIKŠANU

(1) Darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku izmaksājama arī gadījumā, ja tiesa, kaut arī pastāv pamats darbinieku atjaunot iepriekšējā darbā, pēc viņa lūguma izbeidz darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu.

(2) Darbiniekam, kas prettiesiski pārcelts citā, mazāk apmaksātā darbā un pēc tam atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējās izpeļņas starpība par to laiku, kad viņš veicis mazāk apmaksātu darbu.

I. Saskaņā ar DL 124. panta otro daļu darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu ir pamats darbinieka atjaunošanai darbā, savukārt atjaunošana darbā saskaņā ar 126. panta pirmo daļu ir pamats atlīdzības piedziņai par visu darba piespiedu kavējuma laiku.³²⁵ "Tiesības saņemt samaksu par darba piespiedu kavējumu prasītājai rodas no brīža, kad tiesa izlēmusi par

³²⁵ LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 20. lpp. <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/>

viņas atjaunošanu darbā, jo likums, kas regulē darba piespiedu kavējuma apmaksu, saista to ar spriedumu par atjaunošanu darbā (DL 126. punkts.). Līdz ar to tiesiskās attiecības starp pusēm jautājumā par darba piespiedu kavējuma apmaksu rodas tikai ar brīdi, kad prasītāja ar tiesas spriedumu atjaunota darbā.³²⁶ Prasījums par vidējās izpēlņas piedziņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku ir blakus prasība, kura atkarīga no tā, vai ir pamatota darbinieka celtā prasība par atjaunošanu darbā.

Nosakot periodu, par kādu tiek piedzīta vidējā izpēlņa par darba piespiedu kavējuma laiku, tiesa vadās no darbinieka prasījumiem, tomēr ņemot vērā faktiskos apstākļus. Lai pareizi izlemtu prasību par atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējumu, tiesām ir jākonstatē, ka darba kavējumam ir bijis piespiedu raksturs.³²⁷ Izlemjot šo jautājumu, tiesa ņem vērā, vai darbinieks pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās strādājis pie cita darba devēja (1.), vai darba devējs atsaucis savu uzteikumu (2.), vai darba devējs pēc pirmās instances tiesas sprieduma izpildījis spriedumu (3.) u. c.

(1.) Senāts 2003. gada 5. novembra spriedumā lietā Nr. SKC–534³²⁸ prasību daļā par samaksas piedziņu par darba piespiedu kavējumu noraidīja, jo konstatēja, ka prasītājs tika atlaists no darba 2002. gada 28. jūlijā, bet jau 2002. gada 30. jūlijā darbinieks uzsāka darbu pie cita darba devēja ar tādu pašu darba samaksu kā iepriekšējā darbā. Senāts norādīja, ka atlaistajam darbiniekam līdz strīda izšķiršanai tiesā nav pienākums strādāt citur, kaut gan tāda iespēja viņam būtu. Taču, ja darbinieks šo iespēju ir izmantojis un strādājis citu, mazāk apmaksātu darbu, tad jautājums par vidējās izpēlņas starpības piedziņu ir risināms analogiski DL 126. panta otrajā daļā noteiktajam. Savukārt šā panta noteikumi nav piemērojami, ja darbinieks līdz strīda izšķiršanai ir strādājis citā darbā ar tādu pašu vai lielāku samaksu.³²⁹

(2.) AT 2009. gada 14. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC–896 noteica, ka atlaistā darbinieka prasības celšana tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā nozīmē darba līguma uzteikuma anulēšanu no tā sastādīšanas brīža, kas, nesaņemot no nepamatoti atlaistā darbinieka vēl kādu īpašu piekrišanu, ļauj darba devējam pēc savas iniciatīvas atjaunot darbinieku darbā, tādējādi pēc būtības apmierinot darbinieka prasījumu, pirms par to spriedusi tiesa.³³⁰ Tiesa minētajā lietā nosprieda, ka darba līguma uzteikuma atsaukumu darbiniece saņēma 2008. gada 13. novembrī, tādēļ par labu darbiniecei piedzina atlīdzību Ls 1084,46 par darba piespiedu kavējuma laiku no 2008. gada 7. septembra (aut. piez. – šajā datumā tika izbeigtas darba tiesiskās attiecības) līdz 2008. gada 13. novembrim.

(3.) AT Senāts 2004. gada 11. augusta spriedumā lietā Nr. SKC–380 noteicis, ja darbinieks ar pirmās instances tiesas spriedumu atjaunots darbā un darba devējs izpildījis šo spriedumu, tad, izskatot šo lietu apelācijas kārtībā, nav pamata atkārtoti atjaunot darbinieku darbā, kā arī piedzīt atlīdzību par darba piespiedu kavējumu līdz otrās instances tiesas dienai.³³¹ Tas pats attiecas arī

³²⁶ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 5. novembra spriedums lietā Nr. SKC–525.

³²⁷ LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 21. lpp. <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/>

³²⁸ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 5. novembra spriedums lietā Nr. SKC–534.

³²⁹ LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 21. lpp. <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/>

³³⁰ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC – 896.

³³¹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 11. augusta spriedums lietā Nr. SKC–380.

uz gadījumiem, ja darbinieks vairs nelūdz atjaunot darbā (aut piez. – ir lūdzis atzīt uzteikumu par spēkā neesošu), bet lūdz izbeigt darba līgumu ar tiesas spriedumu, un ja prasītājam labvēlīgs spriedums šajā daļā netiek pārsūdzēts.³³²

II. Darbiniekam ir tiesības saņemt vidējās izpeļņas (sk. DL 75. pantu) starpību par visu periodu, kad viņš veicis mazāk apmaksātu darbu. Minētais būs spēkā, ja tiesa atzīst, ka darba devējs pārkāpis DL 57. panta otro daļu, proti, nav izmaksājis iepriekšējo vidējo izpeļņu par darba līgumā neparedzēta darba veikšanu (sk. DL 57. pantu).

Piemēram, darbiniece saņem darba algu Ls 600 mēnesī. Darba devējs, nevienojoties ar darbinieci, no 2010. gada 15. jūlija līdz 15. augustam pārceļ darbinieci mazāk apmaksātā darbā un šajā periodā maksā darba algu Ls 100 mēnesī.

Darbiniecei ir tiesības celt prasību tiesā ar lūgumu atjaunot iepriekšējā darbā un piedzīt no darba devēja vidējās izpeļņas starpību par periodu no 2010. gada 15. jūlija līdz 15. augustam, kad darbiniece veica mazāk apmaksātu darbu.

Gadījumā, kad darbinieka un darba devēja starpā nav tikusi panākta vienošanās par grozījumiem darba līgumā (sk. DL 98. pantu), bet vienpersoniski samazināta darbinieka darba alga, darbiniekam izmaksājama iepriekš noteiktā darba samaksa, bet gadījumā, ja noteikta akordalga, vidējā izpeļņa.

Būtiski pieminēt, ka tikai tiesai ir tiesības nolemt, ka darba devējam ir pienākums atjaunot darbā darbinieku, izmaksāt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku. VDI kompetencē neietilpst civiltiesisku strīdu risināšana starp darba devēju un darbinieku. Gadījumā, ja darbinieks uzskata, ka pieteicējs viņam nav pilnībā samaksājis darba samaksu par viņa veikto darbu, šis strīds ir risināms civiltiesiskā kārtībā, t. i., pusēm savstarpēji vienojoties vai arī tiesā.³³³

127. PANTS. TIESAS SPRIEDUMA PAR DARBINIEKA ATJAUNOŠANU DARBĀ IZPILDĪŠANA

(1) *Pēc darbinieka lūguma tiesa var noteikt, ka spriedums, kas paredz darbinieku atjaunot darbā un piedzīt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, izpildāms nekavējoties.*

(2) *Ja darba devējs novilcinājis šā panta pirmajā daļā minētā sprieduma izpildi, darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa par visu novilcinājuma laiku no sprieduma pasludināšanas dienas līdz tā izpildes dienai.*

I. Darbinieks par atjaunošanu darbā vai par vidējās izpeļņas piedziņu (sk. DL 75. pantu) var iesniegt tiesā prasību, kurā ietver prasījumu par nekavējošu sprieduma izpildi attiecībā uz šiem prasījumiem. Minētās darbinieka tiesības noteiktas arī procesuālajā normā, t. i., Civilprocesa likuma 205. panta pirmās daļas 2. un 3. punktā. Tiesības prasīt sprieduma izpildi nekavējoties nav attiecināmas uz prasījumiem par zaudējumu atlīdzību, morālā kaitējuma piedziņu u. c.

³³² LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. SKC–339.

³³³ Administratīvā rajona tiesa 2005. gada 14. decembra lietā Nr. A42234804 un Nr. A1396-05.

Minētā sakarā būtiski pieminēt, ka saskaņā ar Civilprocesa likuma 634. pantu, ja izpildītu spriedumu atceļ un pēc lietas jaunas izskatīšanas taisa spriedumu par prasības noraidīšanu /../, atbildētājam ir jāatdod atpakaļ viss, kas no viņa piedzīts prasītāja labā pēc atceltā sprieduma (sprieduma izpildīšanas pagrieziens). Tomēr saskaņā ar Civilprocesa likuma 635. panta sesto daļu lietās par darba samaksas piedziņu sprieduma izpildīšanas pagrieziens nav pieļaujams. Izņēmums ir gadījumi, ja atceltais spriedums, ar kuru nekavējoties tika piedzīta darba samaksa, pamatots uz darbinieka sniegtām maldīgām ziņām vai uz viņa iesniegtiem viltotiem dokumentiem.

Tiesu praksē izteikta atziņa, ka uz tiesas sprieduma pamata izmaksātā kompensācija par darba piespiedu kavējuma laiku ir uzskatāma par likumā paredzētu atlīdzību saistībā ar darbu. Ja atceltais spriedums nav pamatots uz darbinieces sniegtām maldīgām ziņām vai iesniegtiem viltotiem dokumentiem, sprieduma izpildīšanas pagrieziens saskaņā ar Civilprocesa likuma 635. panta pirmo un sesto daļu nav pieļaujams.³³⁴

II. Tiesa pēc lietas izskatīšanas pēc būtības nosaka datumu, kad tiks sagatavots spriedums. Tiesa paziņo spriedumu, to nolasot tiesas sēdē. Praksē tiesa visbiežāk uz sprieduma pasludināšanas datumu sagatavo saīsināto spriedumu un paziņo, kad būs pieejams pilns sprieduma teksts.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 538. pantu spriedumi izpildāmi pēc to stāšanās likumīgā spēkā, ja Civilprocesa likumā noteiktajā termiņā spriedums nav pārsūdzēts augstāka līmeņa tiesā. **Piemēram**, pirmās instances spriedums pārsūdzams apelācijas instances tiesā 20 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas, bet apelācijas līmeņa tiesas spriedums pārsūdzams kasācijas instancē 30 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas. Izņēmums ir nekavējoties izpildāmie spriedumi. Ja darbinieks bija prasījis nekavējoties atjaunot viņu darbā, tad darbiniekam pēc sprieduma pasludināšanas ir jādodas uz darbu.

Lai uzsāktu sprieduma izpildi nekavējoties, darbiniekam uzreiz pēc sprieduma pasludināšanas nepieciešams tiesā saņemt izpildrakstu. Tiesa izsniedz izpildrakstu, ja saņemts darbinieka rakstveida lūgums izsniegt izpildrakstu. Izpildraksts nododams izpildei zvērinātam tiesu izpildītājam, kura praktizēšanas iecirknis atrodas tajā teritorijā, kur atrodas darba devēja juridiskā adrese.

Tiesu izpildītāju prasības un rīkojumi, izpildot tiesu spriedumus, ir obligāti fiziskajām un juridiskajām personām. Tiesu izpildītājs vispirms vērš piedziņu uz juridiskas personas naudas līdzekļiem, kas atrodas kredītiestādēs, bet, ja prasījums tādējādi netiek apmierināts, tad piedziņa tiek vērsta uz juridiskās personas mantu.

Ja darba devējs izvairās no tiesas sprieduma izpildes, tad darbiniekam ir tiesības uz vidējo izpeļņu arī par visu laiku, kad darba devējs novilcinājis sprieduma izpildi. **Piemēram**, pēc tam, kad tiesu izpildītājs uzlicis arestu darba devēja bankas kontiem, bet darba devējs informē trešās personas, lai tās nepārskaita naudu uz šiem kontiem. Būtiski, ka darbiniekam prasījumos ir jāiekļauj lūgums, ka darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa par visu novilcinājuma laiku no sprieduma pasludināšanas dienas līdz tā izpildes dienai, ja darba devējs novilcinājis sprieduma izpildi. Šajā gadījumā tiesa spriedumā un izpildu dokumentos iekļaus šādu noteikumu, bet tiesu izpildītājs to varēs izpildīt.

³³⁴ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-899;

30. NODAĻA

DARBA DEVĒJA PIENĀKUMI, ATLAIŽOT DARBINIEKU NO DARBA

128. PANTS. DARBINIEKAM PIENĀKOŠOS NAUDAS SUMMU IZMAKSA

(1) Atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā. Ja darbinieks atlaišanas dienā nav veicis darbu, viņam pienākošās naudas summas izmaksā ne vēlāk kā nākamajā dienā pēc tam, kad darbinieks pieprasījis aprēķinu.

(2) Ja, atlaižot darbinieku no darba, radies strīds par viņam pienākošos naudas summu apmēru, darba devējam šā panta pirmajā daļā noteiktajā laikā ir pienākums izmaksāt to naudas summu, kuru puses neapstrīd.

(3) Ja darba tiesiskās attiecības izbeigušās un darba samaksa darba devēja vainas dēļ nav laikus izmaksāta, viņam ir pienākums atlīdzināt darbiniekam radušos zaudējumus.

I. Atlaišanas diena ir darbinieka pēdējā darba diena. Ja darbinieks šajā dienā neveic darbu (**piemēram**, atrodas atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ), tad visas darbiniekam pienākošās naudas summas ir izmaksājamas ne vēlāk kā nākamajā dienā pēc tam, kad darbinieks ir pieprasījis darba samaksas aprēķinu. Lai darbinieks varētu pierādīt, ka pieprasījis aprēķinu, un uzzinātu, kad darba devējs to saņēmis, iesakāms aprēķinu nosūtīt darba devējam rakstveidā, vēstulē ar paziņojumu par saņemšanu. Šādā gadījumā darbinieks saņems no Latvijas Pasta paziņojumu, kurā būs norādīts, kad darba devējs saņēmis vēstuli.

II. Ja darba devēja un darbinieka viedoklis par darbiniekam izmaksājamās summas apmēru atšķiras, tad darba devējam ir pienākums atlaišanas dienā (vai nākamajā dienā pēc tam, kad darbinieks pieprasījis aprēķinu) izmaksāt naudas summu neapstrīdētajā apmērā. **Piemēram**, ja saskaņā ar darba devēju aprēķinu darbiniekam ir izmaksājami 840 latu, taču darbinieks uzskata, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt 940 latu, tad šī summa, kuru darba devējs atzīst par pamatotu, proti, 840 latu, ir izmaksājami noteiktajā laikā. Apstrīdamā summas daļa šajā gadījumā būs 100 latu.

Ja darba devējs un darbinieks nevar vienoties par šīs apstrīdamās summas daļas izmaksu, tad darbinieks ir tiesīgs celt tiesā prasību par darba samaksas piedziņu. Būtiski, ka šādā gadījumā darbinieks saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktā noteikto ir atbrīvots no Valsts nodevas samaksas.

III. Ja darba devējs neievēro šajā pantā noteiktos termiņus darba samaksas izmaksai, darbiniekam ir tiesības prasīt no darba devēja zaudējumu atlīdzību. Piemēram, ja darba devējs izmaksā darbiniekam pienākošos naudas summu 1000 latu apmērā nevis atlaišanas dienā, bet pēc divām nedēļām un tas ir radījis darbiniekam zaudējumus (**piemēram**, darbiniekam bija kredīts bankā, pamatojoties uz darba devēja nokavējumu, nauda netika laikus iemaksāta bankā, un banka par šo periodu aprēķinājusi līgumsodu), tad darbinieks var prasīt darba devējam šos zaudējumus atlīdzināt. Ja darba devējs labprātīgi neatlīdzina darbiniekam nodarītos zaudējumus, darbinieks var celt tiesā prasību par zaudējumu piedziņu. Darbiniekam, kurš atlaišanas dienā nav veicis darbu, būs tiesības pieprasīt zaudējumu atlīdzību no nākamās dienas, kad darbinieks ir pieprasījis darba devējam aprēķinu.

Turklāt gadījumā, ja starp darba devēju un darbinieku pastāv strīds par daļu no darbiniekam izmaksājamās summas, tad darbinieks, ceļot prasību tiesā par šīs summas piedziņu, var prasīt arī zaudējumu atlīdzību, ja darbiniekam šādi zaudējumi ir radušies.

129. PANTS. IZZIŅA PAR DARBU

(1) Darba devējam ir pienākums pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma vai valsts vai pašvaldības institūcijas pieprasījuma tās likumīgo funkciju veikšanai triju darba dienu laikā izsniegt rakstveida izziņu par darba devēja un darbinieka darba tiesisko attiecību ilgumu, darbinieka veikto darbu, dienas un mēneša vidējo izpeļņu, ieturētajiem nodokļiem, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu un darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu.

(2) Izziņā norāda pieprasītās ziņas, kuras darba devējs var pamatot ar lietvedībā vai arhīvā esošiem dokumentiem.

Lai varētu aizstāvēt darbinieka ar likumu aizsargātās tiesības (ceļot prasību tiesā, nepieciešams iesniegt piedzenamo summu aprēķinus, ziņas par dienas vai mēneša vidējo izpeļņu (sk. arī DL 75. panta komentāru) vai citus pierādījumus) vai pārliecināties par to, ka darba devējs ir atbilstoši normatīvajiem aktiem veicis darba samaksas izmaksu, kā arī apmaksājis nodokļus un veicis valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, gan darbinieks, gan arī valsts vai pašvaldības institūcijas ir tiesīgas darba devējam pieprasīt izsniegt attiecīgu izziņu, kas apliecina minētos apstākļus.

Izziņas pieprasa tiesa, darbinieks. Šādas izziņas izsniegšana ir darba devēja pienākums. Pants paredz arī izziņas izsniegšanas termiņu – trīs darba dienas. Tas nozīmē, ka, **piemēram**, ja darbinieks pieprasa izziņu pirmdienā, tad darba devējam šī izziņa ir jāizsniedz ne vēlāk kā trešdienā, jo saskaņā ar DL 16. panta pirmo daļu termiņš sākas tajā datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šā termiņa sākumu (sk. arī DL 16. panta komentāru). Ja izziņa netiek izsniegta, tad iespējams vērsties Valsts darba inspekcijā ar sūdzību par DL normu pārkāpumu. Darbiniekam ir tiesības iegūt ziņas no Valsts ieņēmumu dienesta un salīdzināt tās ar darba devēja izziņā sniegtajām ziņām.

Darba devējs izziņā var iekļaut tikai tās ziņas, kas ir pamatojamas ar lietvedībā vai arhīvā esošiem dokumentiem. **Piemēram**, ja darba devējs maksājis valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, viņš tiesīgs, pamatojoties uz lietvedībā esošajiem dokumentiem, izziņā norādīt, ka šādas iemaksas ir veiktas.

D DAĻA DARBA LAIKS UN ATPŪTAS LAIKS

SESTĀ SADAĻA DARBA LAIKS

31. NODAĻA

DARBA LAIKA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

130. PANTS. DARBA LAIKA JĒDZIENS

(1) Darba laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā.

(2) Darba laika sākumu un beigas nosaka darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā.

Darba laiks ir laika posms no darba sākuma līdz beigām. Tā ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā. Izņēmumi ir pārtraukumi darbā. Ap 1850. gadu darba laiks nedēļā bija 80–85 stundas, un tikai pēc Pirmā pasaules kara tas tuvinājās mūsdienu darba laika izpratnei, proti, 40 stundu nedēļā (*Halbach G., Paland N., et alia. Labour Law in Germany, 1991, p. 423*).

Darba laika sākumu un beigas nosaka darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā.

Izšķir divus darba laika veidus:

1) Normālais darba laiks – darbinieks drīkst strādāt ne vairāk kā **8 stundas** katru dienu un **40 stundas** nedēļā, ieskaitot normālo saīsināto darba laiku, kas nosakāms darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam un kuri strādā ne vairāk par 7 stundām dienā vai 35 stundām nedēļā jeb 50% no normālā dienas vai nedēļas darba laika.

2) Virsstundu darba laiks – darba laiks, ko darbinieks veic virs normālā darba laika. Šādā darbā darbinieku bez viņa rakstveida piekrišanas var nodarbināt tikai tad, ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības, kā arī, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas un steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā. Darbinieks nedrīkst strādāt virsstundas vairāk par 144 stundām četru mēnešu periodā. Virsstundas nedrīkst strādāt jaunieši līdz 18 gadu vecumam, sievietes, kuras gaida bērnu un gadu pēc tā piedzimšanas, kā arī visu bērna barošanas laiku. Grūtnieci, sievieti gadu pēc bērna piedzimšanas un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā var nodarbināt virsstundu darbā vienīgi tad, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.

Darba laiku var organizēt arī šādi: 1) maiņās; 2) summējot darba laiku; 3) nakts laikā.

Maiņu darbu drīkst izmantot pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem (arodbiedrību), lai nodrošinātu nepārtrauktu darba gaitu. Visbiežāk tā ir pirmā vai rīta maiņa, otrā vai dienas maiņa

un trešā vai nakts maiņa. Maiņu darbam ir nepieciešams grafiks, un darbinieks nevar strādāt divas maiņas pēc kārtas. Darba devēja pienākums ir nodrošināt atpūtu, iepazīstināt ar maiņas grafikiem.

Summēto darba laiku drīkst izmantot pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem (arodbiedrību), ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, piemēram, ražojošos uzņēmumos vai uzņēmumos, kas sniedz pakalpojumus. Tas var būt ne vairāk kā **56 stundas nedēļā** un **160 stundu četru nedēļu periodā** (ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts citādi attiecībā uz uzskaites periodu). Ja ir noteikts summētais darba laiks, atpūtas laiku darbiniekam piešķir saskaņā ar darba grafiku.

Nakts darbs ir ikviens darbs, ko darbinieks vairāk nekā divas stundas strādā no pulksten 22.00 vakarā līdz 6.00 rītā. Nakts darbu darbinieks veic saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz **50** dienu kalendāra gadā.

Tiesību doktrīnā un praksē arvien vairāk ir vērojams "lokanais darba laiks" (*flex-time*), kura robežās darbinieks var pats noteikt darba sākumu un beigas. Nenormētais darba laiks attiecināms vienīgi uz vadošajiem darbiniekiem (piemēram, valdes locekļiem, ar kuriem noslēgts darba līgums) un nozīmē to, ka darbinieks uzsāk darbu ātrāk nekā parasti, kā arī strādā ilgāk par uzņēmumā parasti noteikto darba laiku.

Jaunieši līdz 18 gadu vecumam drīkst strādāt 5 dienas nedēļā.

Par jebkurām izmaiņām darba laikā jāvienojas ar darba devēju.³³⁵

DL normas attiecībā uz darba laiku likumdevējs izstrādājis, vadoties no ES tiesību aktiem, t. i., Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (turpmāk tekstā – Darba laika direktīva), ar ko tika aizstāta Padomes direktīva 93/104/EK attiecībā uz darba laika organizēšanas konkrētiem aspektiem un Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 22. jūnija direktīva 2000/34/EK. Meklējot EST prejudiciālos nolēmumus, šī informācija ir jāizmanto kā meklēšanas parametrs.

DL 130. pantā sniegtais "darba laika" definējums ir līdzīgs Darba laika direktīvas 2. pantā ietvertajam definējumam: *"Darba laiks" ir jebkurš laikposms, kura laikā darba ņēmējs strādā, atrodas darba devēja rīcībā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi.*" Darba laika jēdziena svarīgākie elementi, kas ietverti gan Darba laika direktīvā, gan DL 130. panta pirmajā daļā, ir darba pienākumu veikšana un darbinieka atrašanās darba devēja rīcībā.

SDO ir 39 dažādi standarti attiecībā uz darba laiku, ieskaitot 10 konvencijas (Nr. 1 (1919); Nr. 30 (1930), Nr. 47 (1935), Nr. 13 (1921), kuru aizstāj konvencija Nr. 106 (1957), Nr. 89 (1948), Nr. 171 (1990), Nr. 52 (1936), Nr. 132 (1970) un Nr. 175 (1994). No minētajām konvencijām Latvija ir ratificējusi tikai trīs: Nr. 1 "Par darba stundām" (ratificēta jau 1925. gadā); Nr. 106 "Par nedēļas atpūtu" (ratificēta 1993. gadā) un Nr. 132 "Par apmaksātām brīvdienām" (ratificēta 1994. gadā). ES Pamattiesību hartas 31. pantā ir noteikti pamatprincipi, uz kuriem balstās darba laika regulējums. Līdzīgas normas vērojamas DL 7. panta pirmajā daļā attiecībā uz drošiem un taisnīgiem darba apstākļiem un LR Satversmes 107. pantā.

Darba laika organizācijas jautājumam ir īpaša nozīme darbinieku tiesību aizsardzības kontekstā, tādējādi darba laika regulējums ir paredzēts tādās starptautiskās konvencijās kā:

- Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, kura 7. panta "d" punkts nosaka personas tiesības uz *"atpūtu, brīvo laiku un darba laika saprātīgu ierobežošanu, periodisku apmaksātu atvaļinājumu, kā arī atlīdzību par svētku dienās veiktu darbu"*.

³³⁵ LR Labklājības ministrijas mājas lapa <http://www.lm.gov.lv/text/119> (skatīta 24.10.2010.)

– ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, kuras 24. pants paredz, ka *"katram cilvēkam ir tiesības uz atpūtu un brīvo laiku, ieskaitot tiesības uz saprātīgu darbadienas ierobežojumu un uz apmaksātu periodisku atvaļinājumu"*.

– Eiropas Sociālā harta, kuras 2. pants cita starpā nosaka, ka līgumslēdzējas puses apņemas:

"1) noteikt atbilstīgu darba dienas un darba nedēļas garumu, progresīvi samazinot darba nedēļas garumu tai apjomā /../; 3) noteikt apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vismaz divu nedēļu garumā; 4) strādājošiem profesijās, kas atzītas par dzīvībai vai veselībai bīstamām, nodrošināt papildus apmaksātas brīvdienas vai saīsinātu darba laiku; 5) nodrošināt iknedēļas atpūtas periodu, kas iespēju robežās sakrīst ar dienu, kas saskaņā ar attiecīgās valsts vai reģiona tradīcijām vai paražām tiek uzskatīta par atpūtas dienu."

Lai arī DL noteikts, ka darba laiks ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, tomēr DL nenosaka darba laika sākumu un beigas, vienīgi paredz, ka:

– normālais darba laiks (sk. arī DL 131. panta pirmās daļas komentāru) nevar pārsniegt astoņas stundas (40 h nedēļā) diennakts periodā;

– darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, nosakāms saīsināts normālais darba laiks (sk. arī DL 131. panta trešās daļas un DL 132. panta komentāru), kas nedrīkst pārsniegt 7 stundas (35 h nedēļā);

– nepilns darba laiks (sk. arī DL 134. panta komentāru) ir nosakāms, pusēm vienojoties (mazāks nekā 8 h dienā (40 h nedēļā)).

Darbiniekam jāveic darbs un jāatrodas darba devēja rīcībā normālā darba laika ietvaros 8 stundas dienā. Ja darba laiks ir ilgāks par sešām stundām, tad darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, kuram jābūt vismaz 30 minūšu ilgam (sk. arī DL 145. panta komentāru). Pārtraukumu laikā darbinieks neveic darbu un neatrodas darba devēja rīcībā. **Piemēram,** darba kārtības noteikumos noteikts, ka normālā darba laika ietvaros darba laiks uzņēmumā ir no plkst. 9 līdz 18, t. i., tad darbiniekam ir jābūt noteiktam pārtraukumam 1 h. Arī virsstundu darba (sk. arī DL 136. panta komentāru) gadījumā darbiniekam jāatrodas darba devēja rīcībā un jāveic darbs.

Darba laika sākumu un beigas darba devējs nosaka ar darba līgumu, darba kārtības noteikumiem vai darba koplīgumu. Gadījumā, ja darbiniekiem ir atšķirīgs darba laiks, lietderīgi katra darbinieka darba laiku norādīt darba līgumā, bet, ja darba laiks visiem darbiniekiem ir vienāds, tad racionālāk to ietvert darba kārtības noteikumos.

Darba laika ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā. Darbinieks veic darbu, kas viņam noteikts darba līgumā. Arī gadījumos, kad darbinieks tiek norīkots veikt darba līgumā neparedzētu darbu, viņam ir saistošs darba devēja noteiktais darba laiks, kura ietvaros jāveic noteiktais darbs un jāatrodas darba devēja rīcībā (sk. arī DL 57. panta komentāru).

Darbinieks atrodas darba devēja rīcībā arī tad, ja darbs šajā laikā netiek veikts. Attiecībā uz darbinieka atrašanos darba devēja rīcībā un šā elementa satura atklāšanu ir svarīgi pieminēt divus Eiropas Kopienu Tiesas (EST) spriedumus, kas skar DL šobrīd neregulēto, tā saukto "darbu pēc pieprasījuma" vai "dežūrlaiku".

Pirms EST ir devis vērtējumu dežūrlaika tiesiskajam regulējumam Darba laika direktīvas kontekstā, vairākās valstīs ārsta dežūrā pavadītais laiks tikai daļēji bija uzskatāms par darba laiku un attiecīgi – tikai daļēji tika apmaksāts. Proti, ja ārstam tika dota iespēja atpūsties darba vietā dežūras laikā (tika paredzēta gulta), tad laiks, ko ārsts pavadīja slimnīcā, nesniedzot medicīnas aprūpes pakalpojumus, ir uzskatāms par atpūtas laiku, un tikai tas laiks, ko ārsts faktiski pavadīja, sniedzot profesionālus pakalpojumus, ir uzskatāms par darba laiku, kas dod tiesības uz darba samaksu.

EST 2003. gada 9. septembra spriedumā lietā C–151/02 *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger* ir atzinusi, ka Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK *par dažiem darba laika organizācijas aspektiem* ir interpretējama tādējādi, ka laikposms, ko ārsts pavadā dežūrā (*Bereitschaftsdienst*), ja viņam ir jāuzturas slimnīcā, visā kopumā ir uzskatāms par darba laiku šīs direktīvas izpratnē, pat ja attiecīgajai personai ir atļauts atpūsties darba vietā laikā, kad viņa pakalpojumi nav vajadzīgi, un tādējādi direktīvai ir pretrunā tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru laikposms, kad darbinieks dežūrā aktīvi neveic profesionālos pienākumus, ir uzskatāms par atpūtas laiku.

Turklāt 2000. gada 3. oktobra spriedumā lietā C–303/98 *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana* EKT ir nospriedusi, ka gadījumos, kad medicīnas aprūpes darbiniekiem dežūras laikā nav jāatrodas slimnīcā, bet gan tikai jābūt pieejamiem pa telefonu, tikai tas laiks, kas ir attiecināms uz faktisko medicīnas aprūpes pakalpojuma sniegšanu, ir uzskatāms par darba laiku.

Dežūrilaika jēdziena ieviešanas problemātika Latvijā tika vērtēta arī Eiropas Savienības Fonda līdzfinansētā projekta "Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana" ietvaros 2009. gada aprīlī sagatavotajā ziņojumā "Atsevišķi darba laika organizācijas aspekti Eiropas Savienībā" (ziņojums ir pieejams internetā http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/ekspertize_marts_aprilis2009.pdf): "Darba likums nedefinē dežūrilaika jēdzienu (ir darba laiks un atpūtas laiks). Taču, ņemot vērā esošo darba laika organizēšanas praksi (piemēram, gadījumos, kad darbinieks ir darba devēja rīcībā, bet darbu neveic), dežūrilaika ieviešana varētu būt nepieciešama."

131. PANTS. NORMĀLAIS DARBA LAIKS

(1) Darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas. Dienas darba laiks šā likuma izpratnē ir darba laiks diennakts periodā.

(2) Ja dienas darba laiks kādā no nedēļas darba dienām ir isāks par normālo dienas darba laiku, citā nedēļas darba dienā normālo dienas darba laiku var pagarināt, bet ne vairāk kā par vienu stundu. Šādā gadījumā jāievēro noteikumi par nedēļas darba laika ilgumu.

(3) Darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā, ja viņi šajā darbā ir nodarbināti ne mazāk kā 50 procentu no normālā dienas vai nedēļas darba laika. Ministru kabinets var noteikt normālo saīsināto darba laiku arī citām darbinieku kategorijām.

I. Normālais dienas darba laiks ir 8 stundas, bet normālais nedēļas darba laiks ir 40 stundu. Vērtējot terminu "*normālais darba laiks*", LR Augstākās tiesas Senāts izskatīja lietu, kur darbinieks tika nodarbināts divos uzņēmumos, katrā normālo darba laiku (40 stundu nedēļā). Šajā lietā tiesa noteica, ka darbinieks ir noslēdzis darba līgumus ar divām juridiskajām personām – diviem darba devējiem – atbilstoši DL 4. pantam ./., pie katra no atbildētājiem prasītājs ir strādājis normālu darba laiku.³³⁶ No minētā Senāta sprieduma nepārprotami izriet, ka gadījumā, ja darbinieks ir

³³⁶ LR Augstākās tiesas Senāta 2005. gada 19. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–654. <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2005/cd191005.doc>

nodarbināts pie diviem darba devējiem, tad darbinieka normālais darba laiks ir skaitāms atsevišķi katram darba devējam, nevis saskaitāms kopā, pat ja darbinieka kopā nostrādātais laiks sasniedz 80 stundas nedēļā, kas pārsniedz visus DL 131. pantā noteiktos limitus.

Jāpiebilst, ka attiecībā uz pusaudžiem DL paredzēts pretējs regulējums, proti, pusaudža nostrādātais laiks pie vairākiem darba devējiem ir saskaitāms kopā.

DL 133. pants paredz atkāpes no DL 131. panta pirmajā daļā noteiktā darba nedēļas maksimālā ilguma, paredzot, ka gadījumā, ja darba rakstura dēļ nevar noteikt piecu dienu darba nedēļu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var noteikt 6 dienu darba nedēļu, attiecīgi par vienu stundu samazinot Darba likumā noteikto dienas darba laiku (sk. arī DL 133. panta komentāru).

Dažām darbinieku kategorijām, piemēram, darbiniekiem, kas ir pakļauti īpašam riskam, bērniem un pusaudžiem, kā arī nakts darbiniekiem, ir noteikts normālais saīsinātais darba laiks.

Par darbu normālajā darba laikā darba devējs maksā darba samaksu pilnā apmērā. Jebkādas novirzes no normālā darba laika: **piemēram**, nepilns darba laiks vai virsstundu darbs, attiecīgi ietekmē arī darba samaksas apmēru, jo, piemēram, par virsstundu darbu darba devējam ir pienākums samaksāt piemaksu 100 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas (DL 67. pants), izņemot DL 99. pantā paredzēto gadījumu.

2. Praksē ir bieži sastopamas situācijas, kad darba devējs palielina darbiniekam darba slodzi no 1 slodzes uz 1,5 slodzēm. Šajā gadījumā, protams, aktualitāti iegūst darba samaksas jautājums: vai darbinieka nostrādātais darba laiks, kas pārsniedz 1 slodzi, ir uzskatāms par virsstundu darbu. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts 2007. gada 26. septembra spriedumā lietā Nr. C40114206 ir atzinis, ka:

1) darba apjoma palielināšana no 1 slodzes uz 1,5 slodzēm kvalificējama kā nosacījums par papildu darbu, par ko saskaņā ar DL 65. panta pirmo daļu darbiniekam ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu;

2) darba slodzes samazināšana, atceļot papildu slodzi, nav uzskatāma par uzteikumu pārtraukt pamatdarbu, un tas izslēdz DL 98. panta pirmās daļas piemērošanu.

No minētā sprieduma izriet, ka gadījumā, ja darbinieks pie viena darba devēja ir nodarbināts ar pilno slodzi un darba apjoms ir palielināts no 1 slodzes uz 1,5 slodzi, bet tajā pašā laikā darbinieka kopā nostrādātais laiks nepārsniedz normālo darba laiku, šāda palielināšana ir kvalificējama kā nosacījums par papildu darbu.

DL 131. panta otrā daļa nosaka darba devēja un darbinieka tiesības vienoties par citu dienas darba garumu, paredzot, ka gadījumā, ja kādā no nedēļas darba dienām ir noteikts, piemēram, 7 vai 6 stundu darba laiks, tad citās dienās darba laiku ir iespējams pagarināt, bet ne vairāk kā par 1 stundu. Dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt 9 stundas.

DL 131. panta trešā daļa nosaka normālo saīsināto darba laiku (normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt 7 stundas dienā un 35 stundas nedēļā) darbiniekiem, kuru darbs ir saistīts ar īpašu risku, pie nosacījuma, ka šādi darbinieki ir nodarbināti ne mazāk kā 50 procentu no normālā dienas vai nedēļas darba laika, tas ir, ne mazāk kā 4 stundas dienā un 20 stundu nedēļā. Tātad darba devējs var ieviest organizatoriskus pasākumus, paredzot, ka konkrētais darbinieks šādā darba ir nodarbināts mazāk par 4 stundām dienā un 20 stundām nedēļā, tādā veidā samazinot darbinieka risku un arī izslēdzot DL 131. panta trešās daļas piemērošanu konkrētajām darba tiesiskajām attiecībām.

Pētot jēdzienu "darbinieks, kura darbs saistīts ar īpašu risku", ir jāvadās no Darba aizsardzības likuma normām un uz tā pamata izdoto Ministru kabineta noteikumu prasībām.

132. PANTS. DARBA LAIKS PERSONĀM, KURAS IR JAUNĀKAS PAR 18 GADIEM

(1) Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, tiek noteikta piecu dienu darba nedēļa.

(2) Bērnus, kuri sasnieguši 13 gadu vecumu, nedrīkst nodarbināt:

1) ilgāk par divām stundām dienā un vairāk par 10 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts mācību gada laikā;

2) ilgāk par četrām stundām dienā un vairāk par 20 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts laikā, kad izglītības iestādē ir brīvlaiks.

(3) Pusaudžus nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā.

(4) Ja personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, papildus darbam turpina iegūt pamatizglītību, vidējo izglītību vai profesionālo izglītību, mācībās un darbā pavadītais laiks saskaitāms kopā un nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā.

(5) Ja personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, tiek nodarbinātas pie vairākiem darba devējiem, darba laiks summējams.

Darba likumā ir ievestas Eiropas Padomes 1994. gada 22. jūnija direktīvas 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību prasības (turpmāk – Jauniešu aizsardzības direktīva), kas paredz personu, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, nodarbināšanas aizliegumus un ierobežojumus. Direktīvas mērķis ir:

1) aizliegt bērnu darbu. *Minimālais vecums, no kura persona drīkst tikt nodarbināta vai strādāt, nav mazāks par minimālo vecumu, kādā jaunieši beidz valsts tiesību aktos noteiktās obligātās mācības, un katrā ziņā nebūtu mazāks par 15 gadiem;*

2) stingri reglamentēt un aizsargāt pusaudžu darbu;

3) nodrošināt, lai darba devēji garantētu jauniešiem tādus darba apstākļus, kas atbilstu viņu vecumam.

Saskaņā ar direktīvas 2. pantu tās normas var nepiemērot mājas darbiem privātā mājāsaimniecībā vai tādām darbam ģimenes uzņēmumā, ko uzskata par nekaitīgu, un tādām, kas nerada zaudējumus un nav bīstams jauniešiem.

Bērnu tiesību aizsardzības likums definē bērnu kā personu, kura ir jaunāka par 18 gadiem. Darba likums, savukārt, personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, iedala bērnos un pusaudžos. Ņemot vērā, ka darba tiesisko attiecību jautājumos Darba likums ir uzskatāms par speciālo tiesību normu, kas prevalē pār Bērnu tiesību aizsardzības likuma normām, darba tiesiskajās attiecībās ir piemērojams DL 37. pantā sniegtais jēdziena "bērns" definējums.

DL 37. pants paredz aizliegumus un ierobežojumus bērnu un pusaudžu nodarbināšanai. Darba likuma 132. pants, savukārt, nosaka bērnu un pusaudžu darba laika ierobežojumus. Darba likums iedala personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, 3 kategorijās:

0–13 gadi – ir noteikts pilnīgs nodarbināšanas aizliegums;

13–15 gadi un 15–18 gadi, ja persona turpina iegūt pamatizglītību (bērns), to atļauts nodarbināt tikai pie šādiem nosacījumiem:

1) a) viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu, un

b) darbs notiek no mācībām brīvajā laikā, un

c) darbs ir viegls, bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgs, un

d) šāda nodarbināšana nekavē bērna izglītošanos, tad

e) bērns var tikt nodarbināts darbā saskaņā ar Ministru kabineta prasībām (sk. 08.01.2002. MK noteikumus Nr. 10 "Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem").

- 2) a) viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu, un
- b) ir saņemta Valsts darba inspekcijas atļauja (sk. 28.05.2002. MK noteikumus Nr. 205 "Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramie ierobežojumi"), un
- c) šāda nodarbināšana nav kaitīga bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai, tad
- d) bērns kā izpildītājs var tikt nodarbināts kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos.

Darba laiki

Bērnus, kuri sasnieguši 13 gadu vecumu, nedrīkst nodarbināt:

1) ilgāk par 2 stundām dienā un vairāk par 10 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts mācību gada laikā;

2) ilgāk par 4 stundām dienā un vairāk par 20 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts laikā, kad izglītības iestādē ir brīvlaiks.

Darba samaksa

Bērniem par darbu samaksā atbilstoši paveiktajam darbam.

15–18 gadi, ja persona vairs neturpina iegūt pamatizglītību (pusaudzis)

Ir aizliegts nodarbināt:

a) darbos īpašos apstākļos, kas saistīti ar paaugstinātu risku drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai;

b) nakts darbā;

c) virsstundu darbā;

d) citos Ministru kabinetā noteiktajos gadījumos (sk. 28.05.2002. MK noteikumus Nr. 206 "Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību").

Darba laiki

Pusaudžus nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā. Pusaudzi nevar iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā. Ja pusaudzis ir nodarbināts vairāk par četrarpus stundām, pusaudzim ir tiesības uz pārtraukumu, kas nav īsāks par 30 minūtēm.

Darba samaksa

Pusaudžiem, kas tiek nodarbināti 5 dienas nedēļā un 7 stundas dienā, mēneša darba alga nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros (šobrīd: Ls 180).

Ja pusaudzis papildus vidējās izglītības vai profesionālās izglītības ieguvei arī strādā, viņam par veikto darbu samaksā atbilstoši nostrādātajam laikam. Šajā gadījumā pusaudzim noteiktā stundas tarifa likme nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo stundas tarifa likmi normālā darba laika ietvaros (šobrīd: Ls 1,239).

Minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi regulē 23.09.2008. MK noteikumi Nr. 791.

13–18 gadi, neatkarīgi no tā, vai persona turpina iegūt pamatizglītību

Darba laiks summējas, ja:

a) persona turpina iegūt pamatizglītību, vidējo izglītību vai profesionālo izglītību. Tad mācībās un darbā pavadītais laiks saskaitāms kopā un nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā;

b) ja persona tiek nodarbināta pie vairākiem darba devējiem.

133. PANTS. DARBA NEDĒĻAS ILGUMS

(1) Darbiniekam ir noteikta piecu dienu darba nedēļa. Ja darba rakstura dēļ nevar noteikt piecu dienu darba nedēļu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka sešu dienu darba nedēļu.

(2) Ja noteikta sešu dienu darba nedēļa, dienas darba laika ilgums nedrīkst pārsniegt septiņas stundas. Darbiniekiem, kuriem normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt šā likuma 131. panta trešajā daļā noteikto, dienas darba laika ilgums nedrīkst pārsniegt sešas stundas.

(3) Sestdienās darbs beidzams agrāk nekā citās dienās. Darba dienas ilgums sestdienās nosakāms darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā.

(4) Ja darba nedēļas ietvaros viena darba diena iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, darba devējs šo darba dienu var noteikt par brīvdienu un pārcelt to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā paša mēneša ietvaros. No valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem, kuriem noteikta piecu dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai, Ministru kabinets rīkojumu par darba dienas pārcelšanu izdod par nākamo gadu ne vēlāk kā līdz kārtējā gada 1. jūlijam.

(5) Ja darbinieks savas reliģiskās pārliecības vai citu pamatotu iemeslu dēļ nevar ierasties darbā pārceltajā darba dienā, šī diena tiek uzskatīta par darbinieka ikgadējā atvaļinājuma dienu vai, vienojoties ar darba devēju, tā tiek atstrādāta citā laikā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes 2003. gada 4. novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 6. pants nosaka: "Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka tiek ievērota vajadzība aizsargāt darba ņēmēju drošību un veselību: a) iknedēļas darba laiks ir ierobežots ar normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem vai ar koplīgumiem, vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē."

Atbilstoši minētajā direktīvā noteiktajam DL 133. panta pirmā daļa nosaka darba nedēļas ilgumu – 5 darba dienas. Šis nosacījums ir skatāms kopsakarā ar DL 131. pantu, kurā noteikts, ka normālais darba laiks nevar pārsniegt 8 stundas dienā un 40 stundu nedēļā. Likums paredz darba devēja tiesības pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem noteikt 6 dienu darba nedēļu. Šajā gadījumā darba dienas ilgums darbiniekiem, kuri strādā normālu darba laiku, nedrīkst pārsniegt 7 stundas. Savukārt darbiniekiem, kuru darbs ir saistīts ar īpašu risku, un ja viņi šajā darbā ir nodarbināti ne mazāk kā 50 procentu no normālā darba laika, dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt 6 stundas.

Sestdienās darbs beidzams agrāk nekā citās dienās. Darba dienas ilgums sestdienās nosakāms darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā.

Saistībā ar komentējamo pantu ir interesanti pieminēt 2009. gada 18. decembra LR Satversmes tiesas spriedumu lietā Nr. 2009–10–01 "Par Latvijas Sodū izpildes kodeksa 49. panta otrās daļas atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 96. pantam".

Latvijas Sodū izpildes kodeksa (turpmāk – Kodekss) 52. panta pirmā daļa noteica: "Ar brīvības atņemšanu notiesātajiem noteikta astoņu stundu darbadiena sešu darbdienu nedēļā. Darba (maiņas) sākums un beigas noteiktas brīvības atņemšanas iestādes dienas kārtībā. Notiesātajiem piešķirama viena atpūtas diena nedēļā, tie atbrīvojami no darba svētku dienās." Pieteikuma iesniedzējs apstrīdēja šīs normas pirmo teikumu un trešo teikumu daļā par atpūtas dienu.

Pieteikuma iesniedzējs norādīja, ka, "nosakot sešu dienu darba nedēļu, viņam tiek liegta Satversmes 107. pantā garantētās vismaz divas brīvas dienas katru nedēļu. Ja vajagot strādāt sešas

dienas nedēļā, tiekot liegta iespēja brīvās dienas, kas paredzētas atpūtai, izmantot citām nodarbēm, piemēram, sporta aktivitātēm vai mācībām. Ievērojot apstrīdētajās normās par brīvdienām noteikto, viņš esot spiests strādāt pa astoņām stundām sešas dienas nedēļā ./ Turklāt Eiropas Padomes Ministru komitejas 2006. gada 11. janvāra rekomendācija Rec(2006)2 "Eiropas cietumu noteikumi" (turpmāk – Eiropas cietumu noteikumi), paredz, ka notiesātajām personām maksimālo darba stundu skaitu dienā un nedēļā nosaka, ievērojot vietējos noteikumus vai paražas, kas reglamentē brīvībā esošo personu nodarbinātību."

Saeima atbildes rakstā norādīja, ka Satversmes 107. pants daļā par brīvdienām un atvaļinājumu attiecas uz Satversmes 106. pantā norādītajiem subjektiem – personām, kas var brīvi izvēlēties nodarbošanos atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai, proti, uz darbiniekiem. Saeima ir uzsverusi, ka notiesātie nevar brīvi izvēlēties nodarbošanos, tādējādi nav uzskatāmi par darbiniekiem, uz kuriem attiecas Satversmes 107. pantā atrunātās tiesības.

Satversmes tiesa, vērtējot, vai persona, kas tiek nodarbināta ieslodzījuma vietā, ietilpst šajā pantā lietotā jēdziena "*darbinieks*" saturā, ir norādījusi, ka personas, kas izcieš sodu ieslodzījuma vietā, saglabā savas pamattiesības, taču ieslodzīto iesaistīšanai darba tiesiskajās attiecībās ir noteikta cita kārtība, kas atšķiras no vispārējā darba tiesiskā regulējuma. Turklāt Satversmes tiesa, balstoties uz pastāvošu Satversmes tiesas un Eiropas Cilvēktiesību tiesas praksi, ir izsecinājusi, ka uz ieslodzītajām personām ir attiecināmas visas Satversmē, tostarp arī tās 107. pantā noteiktās cilvēka pamattiesības, ciktāl tās nav ierobežotas un ir savienojamas ar soda izciešanas mērķi un ieslodzījuma režīmu. Ja pamattiesību ierobežojums nav attaisnots ar leģitīmu mērķi, tas uzskatāms par prettiesisku. Līdz ar to, ņemot vērā, ka sešu dienu darba nedēļas noteikšana darbiniekiem, kas ir nodarbināti ieslodzījuma vietās, nav attaisnota ar leģitīmu mērķi, Kodeksa 52. panta pirmās daļas pirmais un trešais teikums, kas nosaka ieslodzītiem darba nedēļas ilgumu – 6 dienas pa 8 stundām dienā, neatbilst Satversmes 107. pantam.³³⁷

Pamatojoties uz minēto Satversmes tiesas spriedumu, Latvijas Soduzpildes kodeksa 52. panta pirmajā daļā tika izdarīti grozījumi, kuri stājās spēkā 2009. gada 1. maijā. Šobrīd spēkā esošā 52. panta redakcija paredz: "*Ar brīvības atņemšanu notiesātajiem noteikts normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas. Notiesātajiem noteikta astoņu stundu darbadiena piecu dienu darba nedēļā. Ja darba rakstura dēļ nevar noteikt piecu dienu darba nedēļu, nosaka sešu dienu darba nedēļu, bet šādā gadījumā dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt septiņas stundas.*"

Ar 2010. gada 4. marta grozījumiem, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, DL 133. pants ir papildināts ar 2 jaunām daļām: ceturto un piekto. Ja darba nedēļas ietvaros viena darba diena iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, darba devējs šo darba dienu var noteikt par brīvdienu un pārcelt to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā paša mēneša ietvaros. Šajā gadījumā sestdienā nostrādātais laiks nav uzskatāms par virsstundu darbu. No valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem, kuriem noteikta piecu dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai, Ministru kabinets rīkojumu par darba dienas pārcelšanu izdod par nākamo gadu ne vēlāk kā līdz kārtējā gada 1. jūlijam.

133. panta piektā daļā noteic, ka gadījumā, ja darbinieks savas reliģiskās pārliecības vai citu pamatotu iemeslu dēļ nevar ierasties darbā pārceltajā darba dienā, šī diena tiek uzskatīta par darbinieka ikgadējā atvaļinājuma dienu vai, vienojoties ar darba devēju, tā tiek atstrādāta citā laikā.

³³⁷ Spriedums Latvijas Republikas vārdā Rīgā, 21.10.2008. lietā Nr. 2008–02–01, Latvijas Republikas Satversmes tiesa. http://www.satv.tiesga.gov.lv/upload/spriedums_2008-02-01.htm (skatīts 13.09.2010.)

134. PANTS. NEPILNS DARBA LAIKS

(1) Darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par nepilna darba laika noteikšanu, kas ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku.

(2) Darba devējs nosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa grūtniece vai, sieviete pēc dzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, kā arī darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam.

(3) Uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku.

(4) Darbinieka atteikšanās pāriet no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai. Šis noteikums neierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

(5) Darba devējs pēc darbinieka pieprasījuma pārceļ viņu no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi, ja uzņēmumā pastāv šāda iespēja.

(6) Darba devējs informē darbinieku pārstāvjus par iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus nepilnu darba laiku, ja darbinieku pārstāvji šādu informāciju pieprasa.

(7) Ja darbiniekam noteikts nepilns darba laiks, viņa nodarbināšana virs šā darba laika ir pieļaujama, pamatojoties uz darba devēja un darbinieka rakstveida vienošanos.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

DL 134. panta nosacījumi ir saskaņoti ar Eiropas Padomes 1997. gada 15. decembra direktīvas 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu. Šīs direktīvas mērķis ir īstenot pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, ko savā starpā noslēgušas vispārējās starpprofesionālās organizācijas (UNICE, CEEP un EAK). Saskaņā ar pamatnolīguma 1. klauzulu tā mērķis ir nodrošināt, ka tiek izbeigta nepilna darba laika darba darītāju diskriminācija un tiek uzlabota nepilna darba laika darba kvalitāte, kā arī sekmēt brīvprātīga nepilna darba laika darba attīstību un nostiprināt elastīgu darba organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības.

Saskaņā ar Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā sniegto nepilna laika darba ņēmēja definīciju "nepilna darba laika darba ņēmējs" attiecas uz darbinieku, kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja parasto darba laiku. Ievērojot pamatnolīguma prasības, DL 134. panta pirmā daļa paredz darbinieka un darba devēja tiesības vienoties par nepilnu darba laiku, kas ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku, kas ir attiecīgi 8 stundas dienā un 40 stundu nedēļā. Šāda vienošanās ir iekļaujama darba līgumā.

Darba devējs informē darbinieku pārstāvjus par iespējām nodarbināt darbiniekus nepilnu darba laiku, ja darbinieku pārstāvji šādu informāciju pieprasa. Darbinieks var pieprasīt darba devējam pārcelt viņu no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku. Darba devējam ir pienākums izpildīt darbinieka lūgumu gadījumā, ja to pieprasa:

- grūtniece;
- sieviete pēc dzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā;

– darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam.

Savukārt, ja pārcelšanu pieprasa darbinieks, kas neietilpst nevienā no iepriekš minētajām kategorijām, darba devējs var atteikt lūgumu, ja uzņēmumā šāda iespēja nepastāv.

Ja pieprasījumu pāriet no normāla darba laika uz nepilnu darba laiku izsaka darba devējs, darbiniekam ir tiesības atteikties. Ir būtiski, ka tāda atteikšanās nevar būt par pamatu darbinieka atlaišanai vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai, izņemot gadījumus, kad šāds uzteikums ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Attiecībā uz nepilna laika darbinieku nav pieļaujama diskriminācija. Saskaņā ar DL 133. panta trešo daļu uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku. Atbilstoši panta nosacījumam darbiniekam, kas ir nodarbināts nepilnu laiku, ir paredzēti tādi paši noteikumi kā darbiniekam, kas ir nodarbināts normālā darba laikā, piemēram, attiecībā uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtību, garumu, atpūtas laikiem utt.

DL 134. panta trešajā daļā noteiktā diskriminācijas aizlieguma kontekstā ir īpaši vērtējams darba samaksas jautājums. Ja darbiniekiem, kas strādā normālo darba laiku, ir tiesības uz minimālo mēneša darba algu, tad darbiniekiem, kas strādā nepilnu darba laiku, darba samaksa tiek aprēķināta atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam vai pēc faktiski paveiktā darba apjoma, kā rezultātā nepilna laika darbinieka mēneša darba alga var būt zemāka par Ministru kabinetā noteikto minimālo mēneša darba algu.

EST vairākas reizes ir vērtējusi augstāk minētajā Eiropas Padomes 1997. gada 15. decembra direktīvā 97/81/EK noteikto nepilna laika darbinieku diskriminācijas aizlieguma saturu. Tā, piemēram, Apvienotajās lietās C–399/92, C–409/92, C–425/92, C–34/93, C–50/93, C–78/93 *Helmig*, EST vērtēja, vai nepilna laika darbiniekiem ir vai nav tiesības uz piemaksu par virsstundu darbu gadījumā, ja, piemēram, darbinieks nostrādā nevis darba līgumā noteiktās 4 stundas, bet 5 stundas dienā. Tiesa atzīmēja, ka šādos apstākļos par vienādu nostrādāto stundu skaitu darbinieki, kas strādā nepilnu darba laiku, saņem caurmērā tādu pašu darba samaksu kā darbinieki, kas strādā normālu darba laiku. Tiesa norādīja uz piemēru, kur darbinieks saskaņā ar līgumu ir nodarbināts uz nepilnu darba laiku, kas ir 18 stundas. Tad gadījumā, ja šāds darbinieks nostrādās 19 stundas, viņš saņems tādu pašu samaksu, kādu saņems persona, kas ir nodarbināta normālā darba laikā. Tātad EST ir atzinusi, ka nepilna laika darbinieks iegūst tiesības uz piemaksu par virsstundu darbu tad, kad viņa faktiski nostrādātais laiks pārsniedz normālo darba laiku. Tāpat DL 136. panta pirmā daļa paredz, ka virsstundu darbs ir darbs, ko darbinieks nostrādā virs normālā (nevis nepilna) darba laika.

135. PANTS. DARBA DIENAS ILGUMS PIRMS SVĒTKU DIENĀM

Pirms svētku dienām darba dienas ilgums saīsināms par vienu stundu, ja darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā nav noteikts īsāks darba laiks.

DL 135. pants nosaka, ka darba diena pirms svētku dienām ir saīsināma par vienu stundu. Latvijas Republikas svētku dienas ir uzskaitītas likuma "Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām" 1. pantā, proti:

- 1) 1. janvāris – Jaungada diena;
- 2) Lielā Piektdiena, Pirmās Lieldienas un otrā Lieldienu diena;
- 3) 1. maijs – Darba svētki, Latvijas Republikas Satversmes sapulces sasaukšanas diena;
- 4) 4. maijs – Latvijas Republikas Neatkarības deklarācijas pasludināšanas diena;
- 5) maija otrā svētdiena – Mātes diena;
- 6) Vasarsvētki;
- 7) 23. jūnijs – Līgo diena;
- 8) 24. jūnijs – Jāņu diena (vasaras saulgrieži);
- 9) 18. novembris – Latvijas Republikas Proklamēšanas diena;
- 10) 24., 25. un 26. decembris – Ziemassvētki (ziemas saulgrieži);
- 11) 31. decembris – Vecgada diena.

Likumā ir arī noteiktas atceres un atzīmējamās dienas, tomēr ir jāņem vērā, ka uz šīm dienām DL 135. panta noteikumi nav attiecināmi.

Praksē komentējamais pants izraisa diezgan daudz jautājumu, uz kuriem atbildes meklējamas galvenokārt tiesu praksē. Tā, piemēram, Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments ir sniedzis rekomendējoša rakstura skaidrojumu jautājumam, vai DL 135. pants ir attiecināms uz darbiniekiem, kas strādā nepilnu laiku: *“Šī norma ir paredzēta normāla darba laika darbiniekiem. Uz darbiniekiem, kas nodarbināti nepilnu darba laiku, nevar attiecināt DL 135. panta noteikumus par darba dienas ilguma saīsināšanu par vienu stundu pirms svētku dienām.”*³³⁸

Turklāt neskaidrības izraisa gadījumi, kad ar Ministru kabineta rīkojumu svētku dienas ir pārceltas uz citām dienām, proti, nav skaidrs, vai pārceltajā darba dienā darba laiks ir saīsināms saskaņā ar DL 135. pantu. Šādā gadījumā pārceltajā darba dienā darba laiks saīsināms par vienu stundu, jo *“pārceltā diena nezaudē ar likumu noteiktās tiesības un pienākumus, – darba laiks saīsināms ne mazāk kā par vienu stundu”*³³⁹ Situācijā, kad svētku diena iekrīt sestdienā, darba laiks piektdien ir saīsināms tikai gadījumā, ja darbiniekam ir noteikta 6 darba dienu darba nedēļa.

Darba devējam ir tiesības pirmssvētku dienās noteikt darbiniekam labvēlīgākus darba laika apstākļus, paredzot, piemēram, pirmssvētku darba dienas darba laika saīsinājumu par 2 stundām.

136. PANTS. VIRSSTUNDU DARBS

(1) Virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika.

(2) Virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā.

(3) Darba devējam ir tiesības nodarbināt darbinieku virsstundu darbā bez viņa rakstveida piekrišanas šādos izņēmuma gadījumos:

1) ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;

2) lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;

³³⁸ Tiesu prakses apkopojuma 8. punkts – Latvijas Republikas Augstākā tiesa (jautājumi par DL normu piemērošanu). Apkopojums 2005. gadā. <http://www.at.gov.lv/fails.php?id=446> (skatīts 10.03.2007.)

³³⁹ Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem “Par darba un atpūtas laiku”, LR Valsts darba inspekcija. http://profs2009.lbas.lv/images/upload/files/2_Atputa.pdf

3) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.

(4) Ja šā panta trešajā daļā minētajos gadījumos virsstundu darbs turpinās ilgāk par sešām dienām pēc kārtas, darba devējam ir nepieciešama Valsts darba inspekcijas atļauja turpmākajam virsstundu darbam, izņemot gadījumus, kad līdzīgu darbu atkārtošanās nav paredzama.

(5) Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā.

(6) Aizliegts nodarbināt virsstundu darbā personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem.

(7) Grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā var nodarbināt virsstundu darbā, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.

(8) Ja darba devējs vienu darba dienu, kas iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, nosaka par brīvdienu un pārceļ to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā pašā mēneša ietvaros, darba dienas pārcelšanas gadījumā minētais darbs nav uzskatāms par virsstundu darbu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 21.09.2006. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Par virsstundu darbu ir uzskatāms tikai tas darbs, kas tiek veikts virs normālā darba laika un normālā saīsinātā darba laika (sk. DL 131. panta komentāru). Virsstundu darba ierobežojumu likumdevējs ir noteicis darbinieka interesēs, lai nodrošinātu viņam pienācīgu atpūtas un darba spēju atjaunošanas iespēju. Tas nozīmē, ka gadījumā, ja darbiniekam ir noteikts nepilnais darba laiks – 4 stundu darba diena, tad darbs, kas būs veikts virs 4 stundām, nebūs uzskatāms par virsstundu darbu DL 136. panta izpratnē. Par tādu būs uzskatāms tikai darbs virs 8 stundām dienā.

Par veikto darbu virs darbiniekam noteiktā 4 stundu darba darbinieks saņem papildu samaksu, taču samaksas apmēram nav jāatbilst DL 68. panta noteiktajam virsstundu piemaksas apmēram. (Augstākās tiesas plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004, 21.–22. lpp. Pieejams <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/> (skatīts 02.08.2010.), sk. arī DL 68. panta komentāru.)

II. Pamatprincips paredz, ka darba devējs nav tiesīgs vienpersoniski noteikt, ka darbiniekam ir pienākums strādāt virsstundas. Tāpat darbinieks nav tiesīgs strādāt virsstundas pēc savas iniciatīvas, to nesaskaņojot ar darba devēju. Darbinieka pienākums strādāt virsstundas rodas tikai gadījumā, ja darbinieks un darba devējs par to ir attiecīgi rakstveidā vienojušies, kā arī šā panta trešajā daļā noteiktajos izņēmuma gadījumos.

Vienošanās par virsstundu veikšanu nevar tikt ietverta darba līgumā, bet gan ir slēdzama kā atsevišķa vienošanās pie darba līguma (Zveresa L. Kas jāzina par virsstundu darbu. Komersanta Vēstnesis, Nr. 24, 11.06.2008.).

Tomēr gadījumā, ja starp darba devēju un darbinieku nav noslēgta rakstveida vienošanās, taču darbinieks strādā virsstundas un darba devējs to ir akceptējis (neveic nekādas darbības, lai darbinieks nestrādātu virsstundas), tad darba devējam rodas pienākums maksāt par nostrādātajām virsstundām. Šajā gadījumā uz šo vienošanos pēc analogijas ir attiecināma DL 41. panta otrā daļa, kas paredz, ka rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam.

III. Pat ja starp darba devēju un darbinieku nav noslēgta atsevišķa vienošanās par virsstundu darba veikšanu, darba devējs ir tiesīgs nodarbināt darbinieku virsstundu darbā, ja pastāv šā panta trešajā daļā paredzētie izņēmuma gadījumi. Proti, ja:

1. to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības. **Piemēram**, darbs glābšanas dienestot;

2. jānovērš nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. **Piemēram**, grāmatvedības pakalpojumu sniegšanas uzņēmumam noteiktā termiņā ir jāiesniedz klienta gada pārskats Valsts ieņēmumu dienestā, taču galvenais šā darba izpildītājs dažas dienas pirms gada pārskata iesniegšanas termiņa saslimst. Lai nodrošinātu, ka atskaites tiek iesniegtas noteiktajā termiņā, darba devējs ir tiesīgs nodarbināt citus darbiniekus šā darba veikšanai, tostarp nodarbinot virsstundu darbā;

3. iepriekš neparedzēts darbs jāpabeidz noteiktā laikā. **Piemēram**, uzņēmumam ir paredzēta banānu kravas piegāde no rīta, taču krava tiek piegādāta vakarā. Ņemot vērā to, ka banāni var sabojāties, ja tie netiks izkrauti nekavējoties, darba devējs ir tiesīgs nodarbināt darbiniekus virsstundu darbā, pamatojot to ar nepieciešamību pabeigt laikā neparedzētu darbu.

Satversmes tiesa 2003. gada 27. novembra spriedumā lietas Nr. 2003–13–0106 ietvaros ir vērtējusi, vai darbinieka nodarbināšana virsstundu darbā bez darbinieka piekrišanas ir uzskatāma par nodarbināšanu piespiedu darbā. Satversmes tiesa secināja, ka šāda nodarbināšana nav uzskatāma par piespiedu darbu, jo norīkošana virsstundu darbā ir izņēmums no vispārējās uzņēmuma darba kārtības, kā arī par to tiek izmaksāta atbilstoša atlīdzība.

IV. Darba devējs nav tiesīgs regulāri nodarbināt darbinieku virsstundu darbā, pat ja ir noslēgta rakstveida vienošanās starp darba devēju un darbinieku. Ja virsstundu darbs ilgst ilgāk par sešām dienām pēc kārtas, darba devējam ir pienākums papildus saņemt arī Valsts darba inspekcijas atļauju šādai darbinieku ilgstošai nodarbināšanai virsstundu darbā. Tomēr, ja šāda darbinieka nodarbināšana virsstundu darbā, kas pārsniedz sešas dienas pēc kārtas, ir izņēmuma gadījums un nav paredzama līdzīgu gadījumu atkārtošanās, šāda Valsts darba inspekcijas atļauja nav nepieciešama.

Ja darba devējs nodarbina darbinieku virsstundu darbā bez rakstveida vienošanās vai arī nesaņemot Valsts darba inspekcijas atļauju gadījumos, kad likums paredz šādas atļaujas saņemšanu, darba devējs pārkāpj DL normas. Līdz ar to saskaņā ar Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41. panta pirmo daļu par šāda pārkāpuma izdarīšanu izsaka brīdinājumu vai uzliek naudas sodu darba devējam – fiziskajai personai vai amatpersonai no divdesmit pieciem līdz divsimt piecdesmit latiem, juridiskajai personai – no piecdesmit līdz septiņsimt piecdesmit latiem.

V. DL paredz maksimālo virsstundu skaitu četru mēnešu periodā, proti, 144 stundas. Šī panta daļa ir cieši saistīta ar DL 137. pantu, kas paredz darba devēja pienākumu precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas. Tāpat pants ir saistīts ar DL 142. un 143. pantu – nodarbinot darbinieku virsstundu darbā, darba devējam ir jāievēro minimālais diennakts un nedēļas atpūtas laika ilgums.

Uzskaitot darbinieka nostrādātās darba stundas, darba devējam ir jāseko, lai virsstundu skaits nepārsniegtu šajā pantā noteikto apmēru.

VI. Personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem (sk. DL 37. pantu), nedrīkst nodarbināt virsstundu darbā, pat ja ir noslēgta rakstveida vienošanās vai pastāv šā panta trešajā daļā paredzētie izņēmuma gadījumi.

VII. Grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā nevar nodarbināt bez viņas rakstveida piekrišanas arī šā panta trešajā daļā paredzētajos izņēmuma gadījumos. Darba devējs ir tiesīgs pieprasīt no darbinieces ārsta izziņu, kas apliecina, ka uz sievieti ir attiecināmas pantā noteiktās prasības.

VIII. Pārceļot darba dienu, kas iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā pašā mēneša ietvaros, izveidojas situācija, ka darbiniekam atsevišķas nedēļas darba laiks ir 48 stundas. Šāda situācija radīja daudz neskaidrību, vai šīs 8 stundas ir uzskatāmas par virsstundām, ievērojot DL 136. panta pirmajā daļā un 131. panta pirmajā daļā noteikto (Sk. Informatīvais ziņojums "Par priekšlikumiem turpmākai rīcībai saistībā ar darbdienų pārcelšanu" <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=3136>).

137. PANTS. DARBA LAIKA UZSKAITE

(1) Darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas.

(2) Darbiniekiem, kuri, pamatojoties uz darba devēja rīkojumu, vienlaikus apgūst profesiju (amatu, arodu), darbā un mācībās pavadītais laiks ir saskaitāms kopā un uzskatāms par darba laiku.

***(3) Darbiniekam ir tiesības personiski vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību pārbau-
dīt darba devēja veikto darba laika uzskaiti.***

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

Precīza katra darbinieka nostrādātā darba laika uzskaitē ir darba devēja pienākums. Virsstundu darbs, nakts darbs, kā arī darbs nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās ir uzskaitāmi atsevišķi. Šāds nosacījums ir paskaidrojams ar to, ka par virsstundu darbu, nakts darbu un darbu citos iepriekš minētajos gadījumos, kad vispārējos gadījumos darbiniekam ir tiesības uz atpūtu, Darba likumā ir paredzēta īpaša samaksas kārtība. Tā, piemēram, par virsstundu darbu un darbu svētku dienās DL 68. pants paredz piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no darbinieka noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, – ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Tieši tāpēc it īpaši darbinieku tiesību aizsardzības kontekstā ir ļoti svarīgi, lai darba devējs fiksē darbinieka faktiski nostrādāto laiku. Turklāt DL 137. panta pirmajā daļā paredzētā darba devēja pienākuma nepildīšana var novest arī pie kopējās nodokļu summas, ko darba devējs maksā par darbiniekiem, samazināšanas. Tā, piemēram, 2009. gada 30. jūnijā Administratīvā rajona tiesa savā spriedumā lietā Nr. A42466308 ir norādījusi: *"Tiesa secina, ka darba laika uzskaites pienākuma nepienācīgas veikšanas rezultātā darba devējs var neuzskaitīt darba laiku par virsstundu un nakts darbu un līdz ar to neizmaksāt darbiniekam attiecīgas piemaksas. Šādā veidā darba devējs var izvairīties no attiecīgu nodokļu nomaksas, un šāda rīcība atbilstoši likuma "Par nodokļiem un nodevām" 1. panta 14. punktam būtu uzskatāma par izvairīšanos no nodokļu vai nodevu maksāšanas, t. i., par apzinātu darbību vai bezdarbību, kuras dēļ netiek pilnā apmērā samaksāti nodokļi. Šāda rīcība ir sodāma atbilstoši LAPK 159. pantam."*³⁴⁰

Praksē diezgan bieži ir sastopamas situācijas, kad, kaut gan persona saskaņā ar darba līgumu ir nodarbināta uz normālo darba laiku, laiks tiek uzskaitīts, kā arī attiecīgi darba alga ir maksājama

³⁴⁰ Lieta Nr. A42466308 A-5586-09/33, Jelgavā, 30.06.2009., 4. lpp. http://c4.vds.deac.lv/files/AL/2009/06_2009/30_06_2009/AL_raj_300609_A-5586-09_33.pdf (skatīts 13.09.2010.)

tikai atbilstoši faktiski nostrādātajam laikam pie klienta saskaņā ar noteikto stundas likmi, kaut gan neatkarīgi no tā, vai klienti ir vai nav, darbinieks 8 stundas dienā un 40 stundas nedēļā atrodas darba vietā darba devēja rīcībā.

Šāda darba laika uzskaites sistēma ar 2007. gada 17. janvāra LR Augstākās tiesas Senāta spriedumu lietā Nr. SKC–21 tika atzīta par nelikumīgu: noslēdzot darba līgumu ar normālo darba laiku un nosakot laika algas sistēmu ar stundas likmi, darba devējam jāapmaksā visas darba laika stundas, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā. Šāds Augstākās tiesas vērtējums atbilst EST praksei par darba laika uzskaiti darbiniekiem, kas strādā dežūrā (sk. piemēram, EKT 2003. gada 9. septembra spriedumu lietā C–151/02 *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*).

Tātad no minētā sprieduma izriet, ka gadījumā, ja darba līgumā ir noteikts normālais darba laiks un darbinieks 8 stundas dienā un 40 stundas nedēļā atrodas darba devēja rīcībā, ne klientu trūkums, nedz arī laika algas sistēma ar stundas likmi nedod darba devējam tiesības uzskaitīt darba laiku un maksāt darba algu pēc tā, cik ilgu laiku darbinieks faktiski sniedz pakalpojumus klientam.

Darba likuma 137. pantam ir noteicoša nozīme arī jautājumā par darbinieka vidējās izpeļņas aprēķināšanu (DL 75. pants). Darbinieka vidējo dienas vai stundas izpeļņu aprēķina atbilstoši nostrādātajam darba laikam, neskatoties uz paveiktā darba daudzumu. Tādējādi, pat ja darbiniekam ir noteikta akorda algas sistēma, darba devējam ir pienākums veikt darba laika uzskaiti.

Saskaņā ar DL 137. panta otro daļu darbiniekiem, kuri, pamatojoties uz darba devēja rīkojumu, vienlaikus apgūst profesiju (amatu, arodu), darbā un mācībās pavadītais laiks ir saskaitāms kopā un uzskatāms par darba laiku. Tātad, ja darbinieks darba dienas laikā ir gan strādājis, piemēram, 4 stundas, gan mācījies saskaņā ar darba devēja rīkojumu vēl 4 stundas, darbinieka darba laiks konkrētajā dienā ir 8 stundas. Ir jāņem vērā, ka šis nosacījums darba laika uzskaitē ir spēkā tikai gadījumos, kad darba devējs izdod rīkojumu attiecībā uz darbiniekam nepieciešamajām mācībām. Praksē parasti darbinieki paši izvēlas iegūt, piemēram, augstāko izglītību, tad darba devējs var piekrist darbinieka pārcelšanai uz nepilnu darba laiku. Šajos gadījumos darbā un mācībās pavadītais laiks nav saskaitāms kopā.

Lai pārliecinātos par darba laika uzskaites veikšanas pareizību, darbiniekam ir tiesības personiski vai ar darbinieku pārstāvu starpniecību pārbaudīt darba devēja veikto darba laika uzskaiti.

32. NODAĻA

DARBA LAIKA ORGANIZĀCIJA

138. PANTS. NAKTS DARBS

(1) Nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas. Ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22 līdz 6. Attiecībā uz bērniem nakts laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no pulksten 20 līdz 6.

(2) Nakts darbinieks ir darbinieks, kurš parasti veic nakts darbu saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz 50 dienas kalendāra gadā.

(3) Nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks saīsināms par vienu stundu. Šis noteikums nav attiecināms uz darbiniekiem, kuriem noteikts normālais saīsinātais darba laiks. Nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks netiek saīsināts, ja tas nepieciešams uzņēmuma darbības īpatnību dēļ.

(4) Nakts darbiniekam ir tiesības veikt veselības pārbaudi, pirms viņš tiek nodarbināts nakts darbā, kā arī tiesības veikt turpmākas regulāras veselības pārbaudes ne retāk kā reizi divos gados, bet darbiniekam, kurš sasniedzis 50 gadu vecumu, – ne retāk kā reizi gadā. Izmaksas, kas saistītas ar šādām veselības pārbaudēm, sedz darba devējs.

(5) Darba devējam jāpārceļ nakts darbinieks piemērotā darbā, kas veicams dienas laikā, ja ir ārsta atzinums, ka nakts darbs negatīvi ietekmē viņa veselību.

(6) Aizliegts nodarbināt nakts laikā personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, ja ir ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai.

(7) Darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, nodarbināt nakts laikā atļauts tikai ar viņa piekrišanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājās spēkā no 08.05.2004.)

I. Pants ietver nakts darba definīciju. Nakts darbs ir ikviens darbs, kas tiek veikts no pulksten 22 līdz 6 ilgāk par divām stundām. Tas nozīmē, ka par nakts darbu nebūs uzskatāms darbs no pulksten 22.00–00.00, jo darbs nepārsniedz divas stundas nakts darba periodā. Tāpat gadījumā, ja darbinieks darbu sāk plkst. 4.00 no rīta, nostrādātās divas stundas līdz plkst. 6.00 nebūs uzskatāmas par nakts darbu, jo nepārsniedz likumā noteikto divu stundu ilgumu nakts laikā.

Speciāls regulējums ir paredzēts attiecībā uz bērnu nodarbinātību. Saskaņā ar DL 37. panta pirmo daļu bērns DL izpratnē ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatzglītību. Attiecībā uz bērnu nodarbinātību DL paredz, ka ikviens darbs, kas tiek veikts laikā no 20.00 līdz 6.00 ilgāk par divām stundām, būs uzskatāms par nakts darbu. Saskaņā ar šā panta trešo daļu bērnu nevar nodarbināt nakts darba laikā. Līdz ar to ir secināms, ka bērns nedrīkst tikt nodarbināts no plkst. 20.00 līdz 6.00.

II. Ja darbinieks saskaņā ar panta otro daļu ir uzskatāms par nakts darbinieku, tad viņam saskaņā ar DL normām ir noteiktas vairākas papildu tiesības.

Piemēram, nakts darbinieka normālais dienas darba laiks (sk. DL 131. panta pirmo daļu) ir saīsināms par vienu stundu (no 8 stundām līdz 7 stundām), izņemot, ja nakts darbiniekam ir noteikts saīsinātais darba laiks (7 stundas dienā) saskaņā ar DL 131. panta trešo daļu. Tāpat nakts darbiniekam ir tiesības veikt veselības pārbaudes, kuru izmaksas ir pienākums segt darba devējam.

III. Pants aizsargā noteiktas personu grupas, kuras nedrīkst tikt nodarbinātas nakts darbā. Proti, personas, kas jaunākas par 18 gadiem, nedrīkst nodarbināt nakts darbā, pat ja šī persona tam piekristu. Savukārt grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, kā arī sievieti, kas baro bērnu ar krūti, nevar nodarbināt nakts darbā visā barošanas laikā, ja ir attiecīgs ārsta atzinums.

Ja sieviete nav iesniegusi attiecīgu ārsta atzinumu, darba devējam nav pienākums sievieti nodarbināt dienas darbā.

Tāpat īpašs regulējums attiecas uz darbiniekiem (gan sievietēm, gan vīriešiem), kuriem ir bērns līdz triju gadu vecumam. Bērns, kuram ir, piemēram, trīs gadi un viena diena, nav uzskatāms par “bērnu līdz triju gadu vecumam”. Darbinieku, kam ir bērns līdz triju gadu vecumam, var nodarbināt tikai ar viņa rakstveida piekrišanu.

IV. Par nakts darbu saskaņā ar DL 67. pantu darbiniekam pienākas attiecīga piemaksa (sk. 67. panta komentāru).

139. PANTS. MAIŅU DARBS

(1) Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka maiņu darbu. Šādos gadījumos maiņas ilgums nedrīkst pārsniegt attiecīgajai darbinieku kategorijai noteikto normālo dienas darba laiku.

(2) Aizliegts norīkot darbinieku divās maiņās pēc kārtas.

(3) Viena maiņa nomaina otru laikā, kāds noteikts maiņu grafikā. Ja noteiktajā laikā maiņa netiek nomainīta, darbiniekam, kurš nav nomainīts, ir pienākums turpināt darbu, ja darba pārtraukšana nav pieļaujama. Par darba turpināšanu darbinieks nekavējoties paziņo darba devējam. Laiks, kuru darbinieks nostrādājis pēc maiņas beigām, uzskatāms par virsstundu darbu.

(4) Pāreja no vienas maiņas uz otru organizējama maiņu grafikā noteiktajā kārtībā, bet ne retāk kā ik pēc nedēļas.

(5) Darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbiniekus ar maiņu grafikiem ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms to stāšanās spēkā.

I. Maiņu darbu nosaka tikai tādā gadījumā, ja nav iespējams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu. **Piemēram**, ražošanas uzņēmumā tiek izmantotas siltuma tehniskās iekārtas, kuru darbība ir jānodrošina 24 stundas diennaktī un kuras nedrīkst izslēgt. Pie šāda nepārtraukta darba režīma darba devējs, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem (par konsultēšanos sk. DL 11. panta komentāru), var noteikt, ka uzņēmumā tiek ieviests maiņu darbs, kas tiek organizēts trijās maiņās. Tas nozīmē, ka diennakts (24 stundas) tiek sadalīta trijās maiņās. Darba kārtības noteikumos tiek atrunāts katras maiņas sākums un beigas, kā arī pārtraukumi atpūtai un ēšanai katrā maiņā. Biežāk piemērojamie termini maiņu nosaukumiem ir pirmā vai rīta maiņa, otrā vai dienas maiņa un trešā vai nakts maiņa.³⁴¹

Tāpat maiņu darbs var tikt noteikts tikai daļai darbinieku, **piemēram**, uzņēmuma apsargiem, kamēr pārējiem darbiniekiem ir noteikts normālais darba laiks.

Jebkurā gadījumā maiņu darbs nevar pārsniegt DL 131. pantā noteikto normālo darba laiku (sk. arī DL 138. pantu, kas paredz, ka nakts darbiniekiem normālais dienas laiks ir saīsināms par vienu stundu).

II. Maiņu darbs tiek organizēts, darba devējam sagatavojot maiņu grafiku, saskaņā ar kuru viena maiņa nomaina otru. Maiņas grafikos tiek noteikts darba laika sākums un beigas (sk. DL 130. panta otro daļu), kā arī laiks, kad viena maiņa nomaina otru maiņu. Ja kaut kādu apstākļu dēļ viena maiņa nenomaina otru vai kāds no vienas maiņas darbiniekiem nenomaina otras maiņas darbiniekus, nenomainītajiem darbiniekiem ir pienākums turpināt darbu. Taču šāds pienākums ir tikai tad, ja darba pārtraukšana nav pieļaujama. **Piemēram**, medicīnas personālam, dispečeram, kas dežurē dzelzceļa pārbrauktuvē, u. tml.

³⁴¹ Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem "Par darba un atpūtas laiku". http://www.vdi.gov.lv/admin/files/LigStrada/2_Atputa.pdf (skatīts 18.10.2010.)

Stundas, kuras darbinieks, kas nav nomainīts, nostrādā pēc savas maiņas beigām, ir virsstundas, un darba devējam ir pienākums par tām izmaksāt darbiniekam attiecīgu piemaksu saskaņā ar DL 68. pantu (sk. arī DL 136. panta komentāru).

Darba devējam ir pienākums sagatavot tādu maiņu grafiku, lai būtu nodrošināta darbinieku pāreja no vienas maiņas uz otru ne retāk kā pēc nedēļas. **Piemēram**, darbinieks vienu nedēļu strādā maiņā no plkst. 6.00 līdz 14.00, savukārt nākošajā nedēļā darbinieks strādā otrā maiņā no plkst. 14.00 līdz 23.00.

III. Darba devējam ir jānodrošina, ka darbinieki ir informēti par darba maiņu grafikiem. Turklāt DL paredz termiņu, kādā darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbiniekus ar maiņas grafikiem. Proti, ar tiem darbinieki jāiepazīstina ne vēlāk kā mēnesi pirms to stāšanās spēkā. **Piemēram**, ja darba devējs nosaka maiņu darbu no 2010. gada 1. decembra, tad ar maiņu grafiku darba devējam ir jāiepazīstina darbinieki ne vēlāk kā 2010. gada 1. novembrī.

Arī grozījumi darba maiņu grafikos jāveic, darbiniekus ar tiem iepazīstinot ne vēlāk kā mēnesi pirms to stāšanās spēkā. Ja maiņu grafikos steidzami nepieciešams veikt grozījumus, jo, piemēram, ir jāaizvieto saslīmī darbinieks, tad šis darbs, ja tas atbilst DL 136. pantā noteiktajam, būs uzskatāms par virsstundu darbu.

DL neparedz kārtību un veidu, kādā darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbinieku ar maiņu grafikiem. Tomēr, lai nerastos pārpratumi, ieteicams darba devējam, iepazīstinot darbinieku ar šiem grafikiem, saņemt darbinieka parakstu, kas apliecina, ka darbinieks ir iepazinies ar maiņu grafiku.

140. PANTS. SUMMĒTAIS DARBA LAIKS

(1) Ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku.

(2) Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis. Darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu, taču ne ilgāku par trim mēnešiem, bet koplīgumā – ne ilgāku par 12 mēnešiem.

(3) Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā.

(4) Darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu.

(5) Ja ir noteikts summētais darba laiks, atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas.

(04.03.2010. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

I. PANTS izsmeljoši nosaka summētā darba laika ieviešanas un piemērošanas gadījumus. Proti, arī summēto darba laiku līdzīgi kā maiņu darbu darba devējs ir tiesīgs noteikt, tikai konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem (par konsultēšanos sk. DL 11. panta komentāru), un tikai tad, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot normālo dienas vai nedēļas darba laiku. Vienā uzņēmumā var

būt darbinieku kategorijas, kam ir noteikts summētais darba laiks, un darbinieku kategorijas, kam ir noteikts normālais darba laiks.

Summēto darba laiku iespējams noteikt, **piemēram**, uzņēmumos apkalpojošā sfērā – kafējnicās, veikalos, salonos utt. Summētais darba laiks varētu tikt noteikts, piemēram, veikala darbiniekam, ja veikala darba laiks ir no plkst. 8.00 līdz 22.00, jo minētā iemesla dēļ nav iespējams piemērot darbiniekam normālo dienas laiku 8 stundas dienā un normālo nedēļas darba laiku 40 stundas nedēļā. Līdz ar to var tikt noteikts summētais darba laiks, piemēram, paredzot, ka darbinieks vienu dienu strādā no plkst. 8.00 līdz 22.00, taču pēc tam darbiniekam ir divas brīvas dienas. Savukārt, ja šajā pašā veikalā strādā arī grāmatvede, tad viņai nevar tikt noteikts summētais darba laiks, jo darbiniecei ir iespējams noteikt normālo darba laiku.

II. Ja darba devējs ir noteicis summēto darba laiku, tad viņam ir pienākums noteikt pārskata periodu. Termins "*pārskata periods*" DL tika ieviests ar grozījumiem, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā.

Pārskata perioda ilgums ir ietverams darba līgumā. Līdz ar to darba devējs nav tiesīgs pārskata periodu noteikt vienpersoniski, piemēram, to ietverot darba kārtības noteikumos vai rīkojumā. Darba devējs un darbinieks var vienoties darba līgumā par pārskata periodu, ne ilgāku par trim mēnešiem. Taču, ja darba devējs un darbinieks nav vienojušies par pārskata perioda ilgumu, tad tā ilgums ir viens mēnesis. Būtiski, ka pārskata periodā darbinieka darba laiks nedrīkst pārsniegt attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku (sk. DL 131. panta komentāru). **Piemēram**, veikala darbiniecei, kurai ir summētais darba laiks, pārskata periods ir noteikts divi mēneši. Tas nozīmē, ka divu mēnešu periodā darbinieces darba laiks nedrīkst būt ilgāks par 352 stundām, ja šajos divos mēnešos ir 22 darba dienas (piemēram, 2010. gada augusts un septembris), jo saskaņā ar DL 131. pantu normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt 8 stundas. Pamatojoties uz to, ka augustā ir 22 darba dienas un septembrī ir 22 darba dienas, divu mēnešu periodā ir 44 darba dienas, un kopējais laiks nedrīkst būt ilgāks par 8h x 44 jeb 352 stundām.

III. Panta ierobežo darba devēja tiesības nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas, kā arī ilgāk par 56 stundām nedēļā. Tas nozīmē, ka, **piemēram**, personai var tikt noteikts darba laiks no 8.00 rītā līdz 8.00 rītā nākošajā dienā, taču ne ilgāk. Turklāt darba devējam saskaņā ar panta piekto daļu ir jānodrošina atpūtas laiks starp nostrādātajām stundām nekavējoties pēc darba veikšanas (par atpūtas laiku sk. DL 141., 142., 143. panta komentārus).

IV. Par virsstundu darbu būs uzskatāms tikai tas darbs, ko darbinieks veic virs normālā darba laika. Tas nozīmē, ka, **piemēram**, ja personai ir noteikts divu mēnešu pārskata periods, tad par virsstundām būs uzskatāmas tikai tās, kuras darbinieks būs nostrādājis virs 352 stundām, nevis tās stundas, ko darbinieks nostrādājis vairāk viena mēneša periodā. Savādāka būs situācija, ja darbinieks ir slimojis vai izmantojis atvaļinājumu. Tādā gadījumā slimības laiks un atvaļinājuma laiks (kā arī cits attaisnotas prombūtnes laiks) nav ieskaitāms darba laika normā. Pretēja situācija novestu pie netaisnīga stāvokļa, kurā darbinieks strādā "pāri spēkiem" pa 12 stundām dienā, lai paspētu uzkrātos darbus, bet tās neskaitīsies virsstundas. **Piemēram**, ja darbinieks viena mēneša ietvaros nostrādā 178 stundas, taču nākošajā mēnesī 178 stundas, tad par virsstundām ir uzskatāmas tikai 4 stundas jeb stundas, kas pārsniedz 352 stundas ($178h + 178h = 356h$; $356h - 352h = 4h$). Ja darbinieka pārskata periods būtu noteikts viens mēnesis, tad tajā mēnesī, kad darbinieks nostrādāja 178 stundas, par virsstundām būtu uzskatāmas 2 stundas ($22 \text{ dienas} \times 8h = 176h$; $178h - 176h = 2$) un par tām arī veicama attiecīga piemaksa saskaņā ar DL 68. pantu.

Būtiski, ka virsstundu darbu darbinieks var veikt tikai tad, ja darba devējs un darbinieks par to saskaņā ar DL 136. panta otro daļu ir rakstveidā vienojušies. Turklāt virsstundu kopējais laiks nevar pārsniegt 144h četru mēnešu periodā (sk. DL 136. panta komentāru).

SEPTĪTĀ SADAĻA ATPŪTAS LAIKS

33. NODAĻA

ATPŪTAS LAIKA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

141. PANTS. ATPŪTAS LAIKA JĒDZIENS

(1) Atpūtas laiks šā likuma izpratnē ir laikposms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata.

(2) Atpūtas laiks ietver pārtraukumus darbā, diennakts atpūtu, nedēļas atpūtu, svētku dienas un atvaļinājumus.

Pants definē jēdzienu “atpūtas laiks”, paredzot, ka tas ir laiks, kad darbinieks neveic darba pienākumus un ir tiesīgs izlietot šo laiku pēc sava ieskata. Saskaņā ar Satversmes 107. pantu ikvienam darbiniekam ir tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

Tomēr jānorāda, ka darbinieka tiesības izmantot atpūtas laiku pēc sava ieskata nav absolūtas. Tā, **piemēram**, saskaņā ar DL 145. panta trešo daļu ir iespējams ierobežot darbinieka tiesības atstāt savu darba vietu, paredzot to darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos (sk. DL 145. panta komentāru).

Varētu rasties pamatots jautājums, vai darba devējs ir tiesīgs darba kārtības noteikumos noteikt darbinieka uzvedības priekšrakstus atpūtas laikam (līdzīgi kā ētikas kodeksi), lai nodrošinātu, piemēram, ka darbinieks ar savu uzvedību ārpus darba laika neietekmētu darba devēja reputāciju. Aplūkojot šo pantu kopsakarā ar DL 55. pantu, kas regulē darba kārtības noteikumus, ir secināms, ka darba devējs nevar uzspiest darbiniekam noteiktus uzvedības priekšrakstus atpūtas laikā. Proti, darba devējs nevar patvaļīgi noteikt darbiniekam kaut kādus ierobežojumus, kas viņam jāievēro laikā, kad netiek veikts darbs, ja vien šādu ierobežojumu noteikšana nav paredzēta likumā.

142. PANTS. DIENNAKTS ATPŪTA

(1) Diennakts atpūtas ilgums 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 12 stundām pēc kārtas. Šo noteikumu var nepiemērot, ja noteikts summētais darba laiks.

(2) Diennakts atpūtas ilgums bērniem 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 14 stundām pēc kārtas.

I. Šim pantam ir cieša saistība ar darba devēja tiesībām nodarbināt darbinieku virsstundu darbā (sk. DL 136. panta komentāru). Proti, darba devējs var nodarbināt darbinieku virsstundu darbā, ievērojot DL 136. pantā noteikto, kā arī ņemot vērā šo pantu, kas reglamentē diennakts atpūtas laika ilgumu.

Proti, ja darbinieka darba laiks ir no 8.00 līdz 17.00 un darbiniekam 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāka diennakts atpūta kā 12 stundas pēc kārtas, tad maksimālais darbinieka virsstundu skaits dienā ir 3 stundas (ievērojot DL 136. panta piektajā daļā noteikto, ka virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četrus mēnešu periodā).

Šis regulējums var netikt piemērots, ja darbinieks strādā summēto darba laiku (sk. DL 140. pantu). Summētā darba laika ietvaros persona diennaktī var tikt nodarbināta uz laiku līdz pat 24 stundām. Līdz ar to darba devējs objektīvi nevar 24 stundu periodā nodrošināt pantā noteikto darbinieka minimālo atpūtas laiku. Atpūtas laiks darbiniekam, kam noteikts summētais darba laiks, ir nosakāms nekavējoties pēc darba veikšanas, un tas nosakāms, ņemot vērā DL 140. pantā noteikto ierobežojumu darbinieku summētā darba laika ietvaros nodarbināt ilgāk par 56 stundām nedēļā.

II. Speciāls regulējums attiecībā uz diennakts atpūtas laika ilgumu ir noteikts bērniem. Par bērnu darba tiesībās ir uzskatāma persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību (sk. DL 37. panta komentāru). Bērnu atpūtas laika ilgums nedrīkst būt īsāks par 14 stundām pēc kārtas. Nodarbinot bērnu, darba devējam jāņem vērā arī DL regulējums par bērnu nodarbināšanu (sk., piemēram, DL 37. pantu, 132. pantu, 136. pantu, 138. pantu).

143. PANTS. NEDĒĻAS ATPŪTA

(1) Nedēļas atpūtas ilgums septiņu dienu periodā nedrīkst būt īsāks par 42 stundām pēc kārtas. Šo noteikumu var nepiemērot, ja noteikts summētais darba laiks.

(2) Ja noteikta piecu dienu darba nedēļa, darbiniekam piešķir divas nedēļas atpūtas dienas; ja noteikta sešu dienu darba nedēļa, – vienu nedēļas atpūtas dienu. Abas nedēļas atpūtas dienas parasti piešķir pēc kārtas.

(3) Vispārējā nedēļas atpūtas diena ir svētdiena. Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētdienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā.

(4) Atsevišķus darbiniekus ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņam atpūtu citā laikā, šādos gadījumos:

1) ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;

2) lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;

3) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.

(5) Saskaņā ar šā panta ceturtās daļas noteikumiem aizliegts nodarbināt personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā.

(6) Ja darba devējs vienu darba dienu, kas iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, nosaka par brīvdienu un pārceļ to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā pašā mēneša ietvaros, nedēļas atpūtas laika ilgums nedrīkst būt īsāks par 35 stundām pēc kārtas.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Pants paredz minimālo atpūtas laika ilgumu – 42 stundas pēc kārtas septiņu dienu periodā. Tas nozīmē, **piemēram**, ka darbiniekam, kuram sestdienā darbs beidzas plkst. 16.00, nākošajā pirmdienā tas nedrīkst sākties ātrāk kā plkst. 11.00.

Šī norma var netikt attiecināta vienīgi uz darbiniekiem ar summēto darba laiku (taču norma vienmēr būs attiecināma uz darbiniekiem, kas veic maiņu darbu, kā arī darbiniekiem, kam ir noteikta sešu dienu darba nedēļa). Darba devējam, nosakot atpūtas laiku darbiniekam ar summēto darba laiku, ir jāpiemēro DL 140. pantā noteiktais (sk. DL 140. panta komentāru). **Piemēram**, ja darbinieks, kam noteikts summētais darba laiks, strādā katru otro dienu, tad šim darbiniekam netiks nodrošināts vismaz 42 stundu ilgs nepārtraukts atpūtas laiks.

II. Saskaņā ar DL 133. panta pirmo daļu darbiniekam var būt noteikta piecu vai sešu dienu darba nedēļa (sk. DL 133. panta komentāru), un atkarībā no darba nedēļas ilguma ir nosakāmas attiecīgi divas vai viena atpūtas diena. Pants paredz, ka nedēļas atpūtas dienas parasti piešķir pēc kārtas. Tas nozīmē, ka, ja vien tas ir iespējams, tad darba devējam ir jānosaka abas atpūtas dienas pēc kārtas. Tikai tad, ja pastāv kaut kādi objektīvi apstākļi, kuru dēļ nav iespējams abas nedēļas atpūtas dienas noteikt pēc kārtas, darba devējs tās var nepiešķirt. Šāda situācija varētu būt gadījumā, kad, **piemēram**, tiek pārcelta darba diena un darbiniekam ir jāstrādā savā brīvdienā.

III. Darba likums svētdienu noteicis par vispārējo atpūtas dienu, un tikai atsevišķos izņēmuma gadījumos darbinieku atļauts nodarbināt svētdienā. Darbinieki var tikt nodarbināti svētdienā, **piemēram**, ja uzņēmumā ir noteikts maiņu darbs vai summētais darba laiks. Šiem darbiniekiem saskaņā ar maiņu grafikiem ir nosakāma atpūta citā nedēļas dienā.

IV. Darba devējs ir tiesīgs ar rakstveida rīkojumu nodarbināt darbinieku nedēļas atpūtas laikā. Tomēr šādas tiesības ir strikti ierobežotas ar pantā noteiktajiem trīm gadījumiem, kuri interpretējami pēc iespējas šaurāk, lai darbinieks nepamatoti netiktu nodarbināts nedēļas atpūtas laikā. Būtiski, ka darba devējam šādā gadījumā jāpiešķir darbiniekam atpūta citā laikā.

V. Personas, kas jaunākas par 18 gadiem, kā arī grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti – visā barošanas laikā, ir aizliegts nodarbināt nedēļas atpūtas laikā. Tas nozīmē, ka, pat pastāvot panta ceturtajā daļā paredzētajiem ārkārtas gadījumiem, šo kategoriju darbinieki nedrīkst tikt nodarbināti atpūtas laikā un attiecībā uz šīm personām nav pieļaujami nekādi izņēmumi. Tomēr jānorāda, ka sievietei, kas atbilst attiecīgajiem kritērijiem, ir jāspēj to pierādīt ar attiecīgu ārsta izziņu.

VI. Lai palielinātu darba ražīgumu, dažkārt darba devējs vēlas pārcelt darba dienu, kas iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, uz sestdienu tajā pašā vai citā nedēļā tā paša mēneša ietvaros. **Piemēram**, 2010. gada 18. novembris iekrīt ceturtdienā, līdz ar to darba devējs var piektdienu, 2010. gada 19. novembri, kas ir darba diena, noteikt par brīvdienu un to pārcelt uz 2010. gada 27. novembri (sestdienu). Šādā veidā pārceļot darba dienu, izveidojas situācija, ka netiek nodrošināts DL 143. panta pirmajā daļā minētais nedēļas atpūtas laiks. Līdz ar to attiecībā uz šo jautājumu pastāvēja daudz neskaidrību un jautājumu (sk. Informatīvais ziņojums "Par priekšlikumiem turpmākai rīcībai saistībā ar darbdienu pārceļšanu". <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=3136>).

Minētā iemesla dēļ ar 2010. gada 4. marta grozījumiem DL, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, ir samazināts minimālā nedēļas atpūtas laika ilgums, paredzot, ka šādā gadījumā tas nevar būt īsāks par 35 stundām pēc kārtas.

144. PANTS. DARBS SVĒTKU DIENĀS

(1) Darbinieki netiek nodarbināti likumā noteiktajās svētku dienās.

(2) Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētku dienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā vai izmaksājot atbilstošu atlīdzību.

Svētku dienas ir noteiktas likuma "Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām" 1. pantā (sk. DL 135. panta komentāru). Minētajās dienās darbinieki drīkst tikt nodarbināti tikai, ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu. Šādā gadījumā darba devējam ir pienākums piešķirt atpūtu citā nedēļas dienā vai izmaksāt atbilstošu atlīdzību (sk. DL 68. panta komentāru).

Tas nozīmē, ka darba devējam ir iespēja izvēlēties, vai piešķirt atpūtu citā nedēļas dienā, vai arī izmaksāt atlīdzību. Ja darba devējs piešķir atpūtu citā nedēļas dienā, tad šī diena ir apmaksāta. Tomēr var būt situācija, ka darba devējam nav iespējams piešķirt atpūtas dienu citā dienā. Šādā gadījumā ir jāizmaksā atbilstoša atlīdzība, kuras apmērs ir noteikts DL 68. pantā. Proti, jāizmaksā piemaksa, ne mazāka kā 100 procentu apmērā no noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja noliģta akordalga, – ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akordalgas izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

34. NODAĻA

PĀRTRAUKUMI

145. PANTS. PĀRTRAUKUMI DARBĀ

(1) Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņa dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām. Pusaudzēm ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņu darba laiks ir ilgāks par četrarpus stundām.

(2) Pārtraukumu piešķir ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem, taču tas nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm. Ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, darba koplīgumā var noteikt citu pārtraukuma piešķiršanas kārtību. Pārtraukumu neieskaita darba laikā. Ja iespējams, pusaudzīm pārtraukumu piešķir, kad nostrādāta puse no viņam noliģtā dienas darba laika.

(3) Pārtraukuma laikā darbiniekam ir tiesības atstāt savu darba vietu, ja darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos nav noteikts citādi. Aizliegumam pārtraukuma laikā atstāt darba vietu jābūt pietiekami pamatotam.

(4) Ja darba rakstura dēļ pārtraukumu ēšanai nav iespējams noteikt, darba devējs nodrošina darbiniekam iespēju paēst darba laikā.

(5) Pārtraukumu atpūtai piešķir jebkurā gadījumā. Ja pārtraukumu atpūtai nav iespējams piešķirt visu uzreiz, pieļaujama tā sadalīšana daļās, kas nedrīkst būt īsākas par 15 minūtēm katrā.

(6) Darba devējs piešķir papildu pārtraukumu darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem, un šie pārtraukumi ieskaitāmi darba laikā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 22.04.2004. un 21.09.2006. likumu, kas stājās spēkā no 25.10.2006.)

I. Pārtraukumus darbā darba devējs saskaņā ar DL 55. pantu nosaka darba kārtības noteikumos. Darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu, ja viņa darba laiks ir ilgāks par sešām stundām. Speciāls regulējums attiecas uz pusaudžiem (par pusaudža definīciju sk. DL 37. panta ceturrtās daļas komentāru). Pusaudžiem ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņu darba laiks ir ilgāks par četrarpus stundām.

Līdz ar to darba devējs darba kārtības noteikumos ir tiesīgs paredzēt, kādas kategorijas darbiniekiem ir tiesības uz pārtraukumu darbā, **piemēram**, paredzot, ka personām ar nepilnu darba laiku netiek piešķirts pārtraukums darbā.

Tomēr darba devējs var noteikt pārtraukumus darbā arī personām, kurām saskaņā ar šo pantu nav obligāti nodrošināms pārtraukums. Darba devējs ir tiesīgs paredzēt labvēlīgākus noteikumus, nekā paredzēti DL, taču saskaņā ar DL 6. pantu nedrīkst pasliktināt darbinieka stāvokli darba tiesiskajās attiecībās. Būtiski, ka, nosakot labvēlīgākus nosacījumus, darba devējs nav tiesīgs diskriminēt kādu noteiktu darbinieku grupu (sk. DL 29., 7. un 95. panta komentāru).

II. Ja darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, tas ir piešķirams ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma. Tas nozīmē, ka, ja darba sākums ir plkst. 8.00, tad pārtraukums darbiniekam ir piešķirams ne vēlāk kā plkst. 12.00.

Pants paredz minimālo pārtraukuma ilgumu – 30 minūtes. Ja uzņēmumā ir darbinieku pārstāvji (sk. DL 10. panta komentāru), tad pārtraukuma ilgums ir nosakāms, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem. Konsultēšanās ir definēta DL 11. panta trešajā daļā, paredzot, ka tā ir viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju ar mērķi panākt vienošanos (sk. DL 11. panta komentāru).

Būtiski, ka pārtraukumi netiek ieskaitīti darba laikā. Tas nozīmē, ka, ja darbiniekam, kas strādā normālo darba laiku (sk. DL 131. panta komentāru), darba diena sākas plkst. 8.00 un viņam ir noteikts vienas stundas pārtraukums, tad darba beigu laiks būs plkst. 17.00, jo darba laika pārtraukums netiek ieskaitīts darba laikā.

Speciāls regulējums attiecībā uz pārtraukuma piešķiršanu ir pusaudžiem, paredzot, ka pusaudžim pārtraukums ir piešķirams, kad nostrādāta puse no viņam noligtā dienas darba laika, ja vien tas ir iespējams. Līdz ar to DL neuzliek obligātu pienākumu piešķirt pārtraukumu tieši šādā laikā, tomēr darba devējs ir tiesīgs nepiešķirt pārtraukumu tikai tad, ja tas objektīvi nav iespējams (nevis pamatojoties uz darba devēja gribas izpausmi).

Saskaņā ar DL 132. panta trešo daļu pusaudžus nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā. Līdz ar to pārtraukums pusaudžiem ir piešķirams ne vēlāk kā pēc trīsarpus stundām no darba laika sākuma.

III. DL 141. panta pirmā daļa paredz, ka darbinieks atpūtas laiku ir tiesīgs izmantot pēc saviem ieskatiem. Šis pants precizē, ka darbiniekam ir tiesības pārtraukuma laikā atstāt savu darba vietu. Tomēr pants paredz arī darba devēja tiesības aizliegt darbiniekam atstāt darba vietu, ja vien šāds aizliegums ir pietiekami pamatots. Aizliegumu iespējams ietvert darba līgumā, darba koplīgumā, arī darba kārtības noteikumos. Proti, aizliegumam pārtraukuma laikā atstāt darba vietu nav nepieciešama obligāta darbinieka piekrišana, jo darba devējs šādu aizliegumu ir tiesīgs paredzēt arī darba kārtības noteikumos, to attiecīgi pamatojot.

Pietiekami pamatots aizliegums atstāt darba vietu varētu būt, **piemēram**, apsargam, dispečeram u. tml.

IV. Arī gadījumā, ja darba devējs nosaka darbiniekam aizliegumu pārtraukuma laikā atstāt darba vietu, darba devējs nedrīkst liegt iespēju darbiniekam paēst. Darba devējam, nosakot laiku paēšanai, ir jāvadās pēc šī panta otrās daļas un šāda iespēja jārada ne vēlāk kā četras stundas pēc darba laika sākuma.

V. Darba devējs ir tiesīgs darbinieka pārtraukumu sadalīt daļās, ja nav iespējams pārtraukumu atpūtai piešķirt visu uzreiz. Vienas daļas ilgums nevar būt īsāks par 15 minūtēm.

Būtiski, ka papildu pārtraukums ir ieskaitāms darba laikā. Tas nozīmē, **piemēram**, ja darbiniekam normālais darba laiks ir septiņas stundas (par darbinieka, kas saistīts ar īpašu risku, normālo darba laiku sk. DL 131. panta komentāru) un ir noteikts 30 minūšu pārtraukums, kā arī 30 minūšu papildu pārtraukums, tad darbinieka darba dienas kopējais garums (ieskaitot pārtraukumus) būs septiņas stundas un 30 minūtes. Proti, šāda darbinieka darba laiks būs no plkst. 8.00 līdz 15.30, kurā darbiniekam būtu reāli jāstrādā sešas stundas un 30 minūtes (nevis septiņas stundas), jo 30 minūšu papildu pārtraukums ir ieskaitāms darba laikā.

146. PANTS. PĀRTRAUKUMI BĒRŅA BAROŠANAI

(1) Darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, piešķir papildu pārtraukumus bērna barošanai. Par šādu pārtraukumu nepieciešamību darbinieks laikus paziņo darba devējam.

(2) Pārtraukumus bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm, piešķir ne retāk kā pēc katrām trim stundām. Ja darbiniekam ir divi vai vairāki bērni līdz pusotra gada vecumam, piešķirams vismaz stundu ilgš pārtraukums. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Nosakot pārtraukuma piešķiršanas kārtību, pēc iespējas ņemamas vērā attiecīgā darbinieka vēlmes.

(3) Pārtraukumus bērna barošanai var pievienot pārtraukumam darbā vai, ja to pieprasa darbinieks, pārcelt uz darba laika beigām, darba dienas ilgumu attiecīgi saīsinot.

(4) Pārtraukumus bērna barošanai ieskaita darba laikā, saglabājot par šo laiku darba samaksu. Darbiniekiem, kuriem noteikta akorda alga, par šo laiku tiek izmaksāta vidējā izpeļņa.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājās spēkā no 08.05.2004.)

Darba likuma 146. pants ir saskaņots ar Eiropas Savienības 1992. gada 19. oktobra direktīvas Nr. 92/85/EEK prasībām par drošības un veselības aizsardzību darba ņēmējām grūtniecēm, darba ņēmējām pēcdzemdību periodā vai tām, kas baro bērnu ar krūti, kā arī izriet no ES Pamattiesību hartas 33. panta – darba un ģimenes dzīves apvienošana.

I. Pants paredz tiesības darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, uz papildu pārtraukumu bērna barošanai. Ņemot vērā to, ka likumdevējs pantā ir lietojis terminu “papildu pārtraukums”, rodas jautājums, vai šāds pārtraukums ir papildu pārtraukums DL 145. pantā paredzētajam pārtraukumam (sk. arī DL 145. panta komentāru) un vai darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu bērna barošanai tikai tad, ja darbinieka darba dienas laiks ir ilgāks par sešām stundām.

Aplūkojot panta pirmo daļu kopsakarā ar panta otro daļu, kas paredz, ka pārtraukums bērna barošanai ir piešķirams ne retāk kā pēc katrām trim stundām, ir secināms, ka šāds pārtraukums ir piešķirams arī darbiniekam, kura dienas darba laiks ir, piemēram, četras vai piecas stundas. Proti, pārtraukums bērna barošanai ir speciāls pārtraukums darbiniekiem, kuriem ir bērns līdz pusotra gada vecumam, neatkarīgi no darba dienas ilguma. Tomēr, ja darbiniekam ir tiesības uz parasto pārtraukumu (DL 145. pants), tad pārtraukums bērna barošanai nevar aizstāt šo parasto pārtraukumu, bet gan ir piešķirams papildus parastajam pārtraukumam.

Ar DL 146. pantā minēto terminu “darbinieks” ir saprotamas gan sievietes, gan vīrieši, turklāt pārtraukumus bērna barošanai ir tiesīgi izmantot abi vecāki arī tad, ja viņi ir nodarbināti pie viena darba devēja.³⁴²

Pārtraukums bērna barošanai ir piešķirams, pamatojoties uz darbinieka pieprasījumu. Pants neparedz kārtību un veidu, kādā šāds pieprasījums darbiniekam ir jāpauž – mutvārdos vai rakstveidā, tomēr, lai neradītu pārpratumus, vēlams pieprasījumu iesniegt darba devējam rakstveidā. Pants paredz, ka darbiniekam pārtraukums bērna barošanai ir jāpieprasa “laikus”, taču konkrēti nenosaka, cik ilgu laiku iepriekš darbiniekam šāds pieprasījums būtu jāiesniedz. Darba devējs ir tiesīgs darba kārtības noteikumos noteikt vienotu kārtību, kādā darbiniekiem ir pienākums pieprasīt papildu pārtraukumu piešķiršanu, nosakot gan laiku, gan veidu, kādā darbiniekam ir pienākums informēt par pārtraukumu nepieciešamību.

II. Panta otrā daļa paredz, ka pārtraukums bērnu barošanai nedrīkst būt īsāks par:

- 30 minūtēm, ja darbiniekam ir viens bērns līdz pusotra gada vecumam;

- vienu stundu, ja darbiniekam ir divi vai vairāk bērnu līdz pusotra gada vecumam.

Darba devējs var arī noteikt darbiniekam labvēlīgākus nosacījumus, paredzot pārtraukuma bērna barošanai ilgumu, kas pārsniedz likumā noteikto minimumu. Ja uzņēmumā ir darbinieku pārstāvji (sk. DL 10. pantu), tad šāds pārtraukuma ilgums nosakāms, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem (sk. DL 11. panta trešo daļu), tomēr jebkurā gadījumā pārtraukumu ilgums nevar būt īsāks par likumā noteikto minimālo pārtraukuma ilgumu. Lemjot par pārtraukumu ilgumu, darba devējam ir jāņem vērā arī konkrētā darbinieka intereses. Līdz ar to darba devējam nevajadzētu noteikt visiem darbiniekiem, kuriem ir tiesības uz pārtraukumu bērna barošanai, vienotu pārtraukumu piešķiršanas kārtību. Pārtraukums ir piešķirams individuāli konkrētam darbiniekam, uz klausot un pēc iespējas ņemot vērā viņa viedokli un vēlmēs.

III. Panta trešā daļa paredz darbinieka tiesības pieprasīt pārtraukumu bērna barošanai, norādot arī vēlamo pārtraukuma piešķiršanas kārtību:

- piešķirt pārtraukumu bērna barošanai ik pēc katrām trim stundām;

Piemēram, ja darbinieka darba laiks ir no 8.00 līdz 17.00 (ietverot DL 145. pantā minēto pārtraukumu, kas netiek ieskaitīts darba laikā), tad pirmais 30 minūšu pārtraukums darbiniekam ir piešķirams no plkst. 11.00 līdz 11.30, savukārt otrs 30 minūšu pārtraukums darbiniekam ir piešķirams no plkst. 14.00 līdz 14.30. Darbinieks ir tiesīgs izmantot arī parasto pārtraukumu, piemēram, no plkst. 12.30 līdz 13.30.

- pievienot pārtraukumu bērna barošanai parastiem pārtraukumiem;

Piemēram, ja darbinieka darba laiks ir no plkst. 8.00 līdz 17.00 un DL 145. pantā paredzētā pārtraukuma garums ir viena stunda, tad darbinieks abus pārtraukumus bērnu barošanai var apvienot ar parasto pārtraukumu, izmantojot pārtraukumu no plkst. 12.00 līdz 14.00.

- pārcelt šādu pārtraukumu uz darba laika beigām, attiecīgi saīsinot to.

Piemēram, ja darbinieka darba laiks ir no plkst. 8.00 līdz 17.00 ar vienu stundu garu DL 145. pantā noteikto pārtraukumu, tad darbinieka darba laiks būs līdz plkst. 16.00, jo abi 30 minūšu pārtraukumi bērna barošanai tiek pārcelti uz darba laika beigām.

Puses var vienoties arī par atšķirīgu, darbinieka interesēm atbilstošāku pārtraukuma piešķiršanas kārtību, piemēram, paredzot, ka pārtraukums bērna barošanai tiek pārcelts uz darba dienas sākumu.³⁴³

³⁴² http://www.vdi.gov.lv/admin/files/LigStrada/2_Atputa.pdf

³⁴³ Turpat.

IV. Būtiski, ka atšķirībā no parastiem pārtraukumiem (DL 145. panta pirmā daļa), kuri netiek ieskaitīti darba laikā, pārtraukumi bērna barošanai, tāpat kā pārtraukumi darbiniekiem, kuru darbs ir saistīts ar īpašu risku, ir ieskaitāmi darba laikā un attiecīgi apmaksājami.

147. PANTS. ĪSLAICĪGA PROMBŪTNE

(1) Darba devējs nodrošina iespēju grūtniecei atstāt darba vietu, lai veiktu veselības pārbaudi pirmsdzemdību periodā, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika.

(2) Darbiniekam ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni, ja viņa tūlītēja klātbūtne darbā nav iespējama nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu dēļ. Par šādu īslaicīgu prombūtni darbinieks nekavējoties paziņo darba devējam. Īslaicīga prombūtne nevar būt par pamatu darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu.

I. Panta pirmajā daļā ietvertais darba devēja pienākums iestājas tikai gadījumā, ja strādājošā sieviete ir informējusi darba devēju par savu grūtniecību, kā arī par nepieciešamību veikt veselības pārbaudi. Turklāt darba devējs var pieprasīt pierādījumus tam, ka šādu ārsta apmeklējumu nav iespējams veikt ārpus darba laika.

Grūtnieces īslaicīga prombūtne saistībā ar veselības pārbaudes veikšanu, kurai darba devējs ir devis piekrišanu, atbilstoši DL 74. pantu būs uzskatāma par darbu neveikšanu attaisnojošu iemeslu dēļ un ieskaitāma darba laikā, tādējādi dodot darbiniecei tiesības uz vidējo izpēlņu.

II. Gadījumā, ja darbinieks nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu dēļ īslaicīgi nevar atrasties darbā, viņam ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni. **Piemēram**, ja darbiniekam, braucot uz darbu, pēkšņi sabojājas automašīna un viņš ir spiests šo automašīnu nogādāt servisā, lai pēc tam uz darbu ierastos ar taksi vai autobusu.

Darbiniekam jebkurā gadījumā nekavējoties par īslaicīgu prombūtni ir jāinformē darba devējs. Tas nozīmē, ka šāda informēšana ir jāveic pēc iespējas ātrāk no brīža, kad ir iestājušies apstākļi, kuru dēļ darbinieks atrodas īslaicīgā prombūtnē. **Piemēram**, ja darbiniekam sabojājas automašīna, tad darbiniekam, zinot, ka viņam būs šī automašīna jānogādā servisā, par to vajadzētu paziņot darba devējam pēc iespējas ātrāk, piemēram, piezvanot. Tomēr jāņem vērā, ka, telefoniski informējot darba devēju, pastāv risks, ka strīda gadījumā var būt sarežģīti pierādīt paziņošanas faktu.

Likumā nav atklāts jēdziena "īslaicīgs" saturs, līdz ar to katrā gadījumā atsevišķi ir vērtējams, vai darbinieka prombūtnes laiks ir samērīgs ar konkrēto notikumu, kura dēļ radās šāda prombūtne. Gadījumā, ja darba devējs neuzskata darbinieka prombūtni par attaisnojamu vai arī uzskata, ka prombūtne ir bijusi nesamērīgi ilga, šāds kavējums var tikt uzskatīts par darba kārtības noteikumu vai darba līguma pārkāpumu, uz kā pamata darba devējs var disciplināri sodīt darbinieku (sk. arī DL 90. pantu). Tomēr īslaicīga prombūtne nevar tikt uzskatīta par būtisku darba līguma noteikumu pārkāpumu, uz kā pamata darba devējam būtu tiesības uzteikt darba līgumu (sk. arī DL 101. pantu).

Darbinieka īslaicīga prombūtne nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu dēļ atbilstoši DL 74. pantam būs uzskatāma par darba neveikšanu attaisnojamo iemeslu dēļ un ieskaitāma darba laikā, tādējādi dodot darbiniekam tiesības uz vidējo izpēlņu.

148. PANTS. DARBA LAIKA ORGANIZĒŠANAS ĪPAŠIE NOTEIKUMI

(1) Šā likuma 131. panta pirmās daļas, 136. panta piektās daļas, 138. panta trešās daļas, 142. panta pirmās daļas, 143. panta pirmās daļas un 145. panta noteikums, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, kā arī nodrošinot pietiekamu atpūtu, var neattiecināt uz situācijām, kad, ievērojot attiecīgā darba vai nodarbošanās īpatnības, darba laika ilgums netiek mērīts vai iepriekš noteikts vai to var noteikt paši darbinieki. Minētajos gadījumos nav jāveic darba laika uzskaitē.

(2) Šā likuma 138. panta pirmās daļas, 142. panta pirmās daļas, 143. panta pirmās daļas un 145. panta noteikums, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, kā arī nodrošinot pietiekamu atpūtu, var neattiecināt uz darbiniekiem, kuri nodarbināti uzņēmumā, kas nodrošina pasažieru un kravu autopārvadājumus, pārvadājumus pa gaisu vai iekšzemes ūdensceļiem, un kuru darbs vai nodarbošanās saistīta ar izbraukumiem vai pārvietošanos.

(3) Šā panta otrās daļas noteikumi neattiecas uz darbiniekiem, kuri veic darbu pilsētas sabiedriskajos transportlīdzekļos.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

Darba likuma 148. panta pirmā daļa paredz izņēmumu no vispārējiem darba laika organizācijas principiem, nosakot, ka noteiktajos gadījumos var nepiemērot šādus Darba likuma pantus:

- 131. panta pirmā daļa – normālais darba laiks – 8 stundas dienā, 40 stundas nedēļā;
- 136. panta piektā daļa – pieļaujamais virsstundu darba ilgums – 144 stundas četru mēnešu periodā;
- 138. panta trešā daļa – maksimālais darba laiks naktī – 7 stundas;
- 142. panta pirmā daļa – diennakts atpūtas minimālais ilgums – 12 stundas pēc kārtas;
- 143. panta pirmā daļa – nedēļas atpūtas minimālais ilgums – 42 stundas pēc kārtas;
- 145. pants – noteikumi par pārtraukumiem darbā.

Šos noteikumus drīkst nepiemērot, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, kas ir nostiprināti attiecīgajos normatīvajos aktos, kas regulē darba aizsardzības un darba drošības instruktāžas jautājumus, kā arī obligātās veselības pārbaudes tiesību sfēru.

Darba likuma 148. panta pirmajā daļā ietvertais izņēmums ir attiecināms uz gadījumiem, kad darba laika ilgums netiek mērīts vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darbinieki. Latvijas normatīvie akti neuzskaita gadījumus un nenosaka kritērijus, uz kuriem pamatojoties attiecībā uz konkrēto darbinieku var atkāpties no Darba likuma normām par darba laika un atpūtas organizāciju. Līdz ar to vadlinijas komentējamā panta piemērošanai ir meklējamas Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK "Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem" 17. panta 1. punktā, proti, atkāpe no noteiktajiem darba laika organizācijas principiem ir piemērojama:

"a) vadošiem administratīviem darba ņēmējiem vai citām personām, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras;

b) ģimenē strādājošiem;

c) darba ņēmējiem, kas pilda pienākumus reliģiskās ceremonijās baznīcās un reliģiskās kopienās."

Piemērojot Darba likuma 148. panta pirmajā daļā paredzēto izņēmumu, darba devējam nav pienākuma veikt Darba likuma 137. pantā atrunāto darbinieku darba laika uzskaiti.

Darba likuma 148. panta otrā daļa paredz, ka, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, kā arī nodrošinot pietiekamu atpūtu, noteiktajām darbinieku grupām ir iespējams nepiemērot šādus Darba likuma pantus:

- 138. panta pirmā daļa – nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic no pulksten 22 līdz 6;
- 142. panta pirmā daļa – diennakts atpūtas minimālais ilgums – 12 stundas pēc kārtas;
- 143. panta pirmā daļa – nedēļas atpūtas minimālais ilgums – 42 stundas pēc kārtas;
- 145. pants – noteikumi par pārtraukumiem darbā.

Šādi izņēmumi ir piemērojami darbiniekiem, kuri nodarbināti uzņēmumā, kas nodrošina pasažieru un kravu autopārvadājumus (izņemot pilsētas sabiedrisko transportu), pārvadājumus pa gaisu vai iekšzemes ūdensceļiem un kuru darbs vai nodarbošanās saistīta ar izbraukumiem vai pārvietošanos. Ir būtiski, ka komentējamā panta otrās daļas izņēmums nebūtu attiecināms, piemēram, uz uzņēmuma, kas nodrošina pasažieru un kravu pārvadājumus, apkopēju, kurai ir iespējams noteikt darba laiku un kuras darba pienākumi nav saistīti ar izbraukumiem.

35. NODAĻA

ATVAĻINĀJUMI

149. PANTS. IKGADĒJAIS APMAKSĀTAIS ATVAĻINĀJUMS

(1) Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt isāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas. Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

(2) Darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt isāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām.

(3) Izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt isāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu.

(4) Šā panta trešās daļas noteikumi nav piemērojami personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sievietē baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā.

(5) Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis.

(6) Pēc ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma darbiniekam ir tiesības uz tādiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem uzlabojumiem, uz kuriem viņam būtu tiesības, ja viņš

nebūtu bijis atvaļinājumā. Šis noteikums attiecas arī uz šā likuma 151., 153., 154., 155., 156. un 157. pantā minētajiem atvaļinājumiem, kā arī uz darbinieka darbnespējas laiku vai darba neveikšanas laiku citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājās spēkā no 08.05.2004.)

Tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir paredzētas Latvijas Republikas Satversmes 107. pantā, kā arī Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā, atzīstot minētās tiesības par cilvēka pamattiesībām.

Arī Latvijai saistošās Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pants noteic, ka: *"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse."*

Darba likuma 149. panta pirmā daļa atbilstoši minētās tā sauktās Darba laika direktīvas noteiktajam, paredz, ka ikgadējais apmaksātais atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par 4 kalendāra nedēļām (20 darba dienām), neskaitot svētku dienas. Tātad, ja ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā iekrīt svētku dienas, atvaļinājuma laiks ir attiecīgi pagarināms. Ir būtiski, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma termiņš nav noteikts darba dienās, bet gan kalendāra nedēļās, tādējādi atvaļinājuma laiks ir pagarināms arī gadījumos, kad svētku dienas iekrīt brīvdienās. Latvijas Republikas svētku dienas ir uzskaitītas likumā Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām. Darba devējs un darbinieks darba līgumā vai darba koplīgumā var vienoties par ilgāku ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. LR Satversmes tiesas 2008. gada 21. oktobra spriedumā lietā Nr. 2008-02-01 tiesa ir vērtējusi LR Sodū izpildes kodeksa tajā brīdī spēkā esošo 52. panta sestās daļas pirmā teikuma redakciju, ar kuru saskaņā notiesāto atvaļinājums netika apmaksāts. Satversmes tiesa ir atzinusi šo normu par LR Satversmei neatbilstošu. LR Sodū izpildes kodeksa 52. panta piektās daļas pirmais teikums šobrīd nosaka, ka strādājošiem notiesātajiem piešķir sešas darba dienas ilgu apmaksātu atvaļinājumu.

Atbilstoši komentējamā panta pirmās daļas trešajam teikumam, personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Nosakot šāda atvaļinājuma ilgumu, ir jāņem vērā Darba likuma 16. panta trešā daļa, kas paredz, ka termiņš, kas skaitāms mēnešos, izbeidzas termiņa pēdējā mēneša attiecīgajā datumā; ja mēnešos skaitāms termiņš beidzas tādā mēnesī, kuram nav attiecīgā datuma, termiņš izbeidzas šā mēneša pēdējā dienā.

Ir būtiski, ka Darba likuma 149. pants ne tikai nosaka darbinieka tiesības, bet vienlaicīgi paredz darba devēja pienākumu piešķirt darbiniekam atvaļinājumu. Tādējādi darba devēja pienākums ir organizēt darbu tādējādi, lai darbinieks varētu izmantot ikgadējo atpūtu. LR Augstākās tiesas 2005. gada tiesu prakses apkopojumā jautājumos par Darba likuma normu piemērošanu (pilnais apkopojuma teksts ir pieejams interneta mājas lapā: http://www.at.gov.lv/files/docs/summaries/2005/Jautajumi_Darba_likums.doc) ir noteikts: *"Lai gan Darba likums nosaka, ka ikgadējais apmaksātais atvaļinājums ir darbinieka tiesības, tomēr atvaļinājuma piešķiršana viennozīmīgi ir arī darba devēja pienākums. Šis pienākums izriet no darba devēja pienākuma nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Iebildumi par to, ka darbinieks nav pieprasījis atvaļinājumu vai pat atteicies no tā, nav pieļaujami."*

Komentējamā panta pirmajā daļā paredzētās darbinieka tiesības uz 4 nedēļu ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir attiecināmas uz visiem darbiniekiem neatkarīgi no darba organizācijas veida. Arī nepilnu laiku strādājošie darbinieki ir tiesīgi saņemt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kura ilgums ir 4 kalendāra nedēļas, neieskaitot svētku dienas.

Atbilstoši Darba likuma 149. panta otrajai daļai, darba devējs un darbinieks var vienoties par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām nedrīkst būt īsāka par 2 kalendāra nedēļām. Tātad no likuma panta izriet, ka gan darbinieks, gan darba devējs var iniciēt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma sadalīšanu, kas ir iespējama tikai ar otras puses piekrišanu. Kaut gan vienas atvaļinājuma daļas ilgums ir noteikts nedēļās (2 kalendāra nedēļas), atlikušais atvaļinājuma laiks var tikt sadalīts darba dienās.

Darba likuma 149. panta trešā daļa paredz izņēmuma gadījumu, kad atvaļinājuma daļu ar darbinieka rakstveida piekrišanu var pārcelt uz nākamo gadu: t. i., nelabvēlīga ietekme uz parasto darba gaitu uzņēmumā, tātad atvaļinājums var tikt pārcelts pēc darba devēja iniciatīvas. Pārceļot atvaļinājumu, darba devējam ir pienākums ņemt vērā komentējamajā pantā ietvertos ierobežojumus: atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam.

Ir būtiski, ka, atbilstoši komentējamajam pantam, atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu. Tātad, kā atzīts LR Valsts darba inspekcijas sagatavotajā informatīvajā materiālā par darba tiesisko attiecību jautājumiem "Par darba un atpūtas laiku" (pilnais informatīvā materiāla teksts ir pieejams interneta mājas lapā: http://profs2009.lbas.lv/images/upload/files/2_Atputa.pdf), šis nosacījums ir interpretējams tā, *"ka divu gadu laikā darbiniekam jāizmanto ne mazāk kā astoņas nedēļas ilgs atvaļinājums. Ar šo nosacījumu tiek izslēgta iespēja regulāri katra kārtējā gada atvaļinājuma daļu pārcelt uz nākamo gadu"*. Taču gadījumā, ja darba devējs šo nosacījumu neievēro, darbiniekam veidojas neizmantotā atvaļinājuma uzkrājums.

Saskaņā ar Eiropas Padomes 1992. gada 19. oktobra direktīvas Nr. 92/85/EEK par drošību un veselības aizsardzību darba ņēmējām grūtniecēm, darba ņēmējām pēcdzemdību periodā vai tām, kas baro bērnu ar krūti, prasībām Darba likuma 149. panta trešās daļas izņēmums nav attiecināms uz grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā. Turklāt minētais izņēmums nav arī attiecināms uz personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem.

Darba likuma 149. panta piektā daļa nosaka: *"Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis."* Šī norma ir saskaņota ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta otro daļu: *"Obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laika posmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības."*

Viens no jautājumiem, kas rodas, piemērojot minēto likuma normu, ir saistīts ar Darba likuma 31. pantu, saskaņā ar kuru visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš. Ja, izbeidzot darba attiecības, darbiniekam ir neizmantots atvaļinājums par 4 gadiem, likuma piemērotājam var rasties neskaidrība: vai atvaļinājuma kompensācija pienākas par visu šo periodu, vai tikai par 2 beidzamajiem gadiem.

Attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir piemērojams Darba likuma 31. pantā noteiktais 2 gadu noilgums, taču šajā gadījumā ir jāatšķir prasījums par atvaļinājuma piešķiršanu un prasījums par neizmantotā atvaļinājuma kompensāciju, izbeidzot darba attiecības.

Pirmajā situācijā noilguma termiņš ir skaitāms no darba devēja pienākuma piešķirt atvaļinājumu, proti, 2010. gadā vairs nevar prasīt piešķirt atvaļinājumu par 2007. gadu, jo kopš darba devēja pienākuma iestāšanās ir pagājuši 3 gadi. Savukārt pienākums kompensēt neizmantoto atvaļinājumu par visu darba attiecību periodu darba devējam iestājas, izsniedzot darbiniekam rakstveida aprēķinu, tātad šim prasījumam noilgums ir skaitāms kopš aprēķina izsniegšanas brīža, t. i., izbeidzot darba attiecības ar darbinieku.

LR Augstākās tiesas Senāts 2007. gada 14. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-57 ir atzinis: *"Gadījumā, ja darba devējs nenodrošina darbiniekam ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu, tam kompensācijas veidā jāizmaksā pēdējam atlīdzība par visu laika posmu, par kuru atvaļinājums nav ticis piešķirts, jo pretējā gadījumā nebūtu pamata atzīt, ka darbinieka likumā garantēto tiesību uz atpūtu aizskārums, par kādu uzskatāma ilgstoša ikgadējā atvaļinājuma nepiešķiršana, novērsts."*

Vēl viens jautājums, kas praksē rada domstarpības starp darbinieku un darba devēju, skar darbinieka tiesības uz kompensāciju par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ja darbinieks faktiski ir nostrādājis mazāk par sešiem mēnešiem, kas saskaņā ar Darba likuma 150. panta trešo daļu dod tiesības uz atvaļinājuma piešķiršanu. LR Augstākās tiesas Senāts 2007. gada 11. aprīļa spriedumā lietā SKC-155 ir atzinis: *"Apelācijas instances tiesa bez likumīga pamata neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas saistījusi ar Darba likuma 150. panta trešajā daļā noteikto sešu mēnešu termiņu, pēc kura nostrādāšanas darbinieks var prasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu./../ Ja darbiniekam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, izveidojies apmaksātā atvaļinājuma uzkrājums, tas jākompensē naudā. Šī kompensācija izmaksājama neatkarīgi no tā, cik ilgu laiku darbinieks bijis nodarbināts pie darba devēja."*

Darba likuma 149. panta sestā daļa paredz, ka pēc ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma darbiniekam ir tiesības uz tādiem darba apstākļu un nodarbinātības noteikumu uzlabojumiem, uz kuriem viņam būtu tiesības, ja viņš nebūtu bijis atvaļinājumā. Šis noteikums attiecas arī uz personām, kas izmanto papildatvaļinājumu, atvaļinājumu bez darba algas saglabāšanas, grūtniecības atvaļinājumu, atvaļinājumu bērna dzemdību tēvam, adoptētājiem vai citai personai, kas kopj bērnu, bērna kopšanas atvaļinājumu un mācību atvaļinājumu, kā arī uz darbinieka darbnespējas laiku vai darba neveikšanas laiku citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Šīs normas mērķis ir nepieļaut diskrimināciju attiecībā pret personām, kuras izmanto tām ar likumu piešķirtās tiesības uz atvaļinājumu.

150. PANTS. IKGADĒJĀ APMAKSĀTĀ ATVAĻINĀJUMA PIEŠĶIRŠANAS KĀRTĪBA

(1) Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Ar atvaļinājumu grafiku un tā grozījumiem iepazīstināmi visi darbinieki, un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam.

(2) Darba devējam ir pienākums, piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, pēc iespējas ņemt vērā darbinieka vēlmes.

(3) Darbinieks var prasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus. Darba devējam ir pienākums šādu atvaļinājumu piešķirt pilnā apmērā.

(4) Sieviete pēc viņas pieprasījuma ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai tieši pēc tā neatkarīgi no laika, kurā sieviete bijusi nodarbināta pie attiecīgā darba devēja.

(5) Darbiniekam, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, un darbiniekam, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā. Ja darbinieks, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, turpina iegūt izglītību, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams, pēc iespējas saskaņojot to ar brīvlaiku izglītības iestādē.

(6) Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pārceļ vai pagarina darbinieka pārejošas darbnespējas gadījumā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu, kas stājās spēkā no 25.10.2006.)

Darba likums paredz divas formas, kā darba devējs piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu: vai nu pamatojoties uz vienošanos ar darbinieku, vai nu sastādot grafiku gada sākumā. Gadījumos, ja tiek izvēlēta grafika sastādīšana – vairāk izplatīta lielajos uzņēmumos, darba devējs iepriekš konsultējas ar darbinieku pārstāvjiem. Kad atvaļinājumu grafiks ir gatavs, ar to un tā grozījumiem ir iepazīstināmi visi darbinieki, un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam, piemēram, internetā.

Komentējamā panta otrā daļa paredz darba devēja pienākumu, piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, pēc iespējas ņemt vērā darbinieka vēlmes. Vārdu savienojums “pēc iespējas” nozīmē, ka darba devējam, piešķirot atvaļinājumu, ir jāvadās pirmām kārtām pēc uzņēmuma normālās gaitas nodrošināšanas nepieciešamības, tātad darbinieka vēlmes šajā gadījumā nav darba devējam saistošas.

Saskaņā ar Darba likuma 150. panta trešo daļu darbiniekam ir tiesības pieprasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus. Darba devējam ir pienākums šādu atvaļinājumu piešķirt pilnā apmērā. Kā ir atzīts LR Valsts darba inspekcijas sagatavotajā informatīvajā materiālā par darba tiesisko attiecību jautājumiem “Par darba un atpūtas laiku” (pilnais informatīvā materiāla teksts ir pieejams interneta mājas lapā: http://profs2009.lbas.lv/images/upload/files/2_Atputa.pdf), kaut gan komentējamā panta daļa paredz darba devēja pienākumu piešķirt darbiniekam atvaļinājumu pilnā apmērā, šis nosacījums ir interpretējams kopsakarā ar komentējamā panta otro daļu, tātad darba devējam ir tiesības nepiešķirt atvaļinājumu pilnā apmērā, ja tas var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Savukārt, ja darba devējam ir iespējams pieprasīto atvaļinājumu piešķirt pilnā apmērā, tam nav tiesību atteikties, norādot, ka darbinieks vēl nav nostrādājis pilnu gadu.

Īpaša ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtība ir paredzēta divām aizsargājām darbinieku kategorijām:

- strādājošajām sievietēm pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai tieši pēc tā neatkarīgi no laika, kurā sieviete ir bijusi nodarbināta pie attiecīgā darba devēja (150. panta ceturtnā daļa);

Tātad sieviete, neatkarīgi no faktiski nostrādātā laika, var pieprasīt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pirms vai pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma.

Eiropas Kopienų tiesa ir vērtējusi jautājumu, vai gadījumā, ja koplīgumā vai darba grafikā paredzētais sievietes ikgadējais apmaksātais atvaļinājums sakrīt ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums būtu pārceļams uz citu laiku: EKT spriedumā lietā C–342/01 *Maria Paz Merino Gomez v. Continental Industrias del Caucho SA* ir atzinusi, ka Kopienų tiesības paredz, ka darbiniecei jābūt tiesīgai izņemt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu citā periodā, kas nesakrīt ar viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, pat ja šis atvaļinājums sakrīt ar koplīgumā noteikto darbinieces ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku.

- Darbiniekam, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, un darbiniekam, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā. Ja darbinieks, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, turpina iegūt izglītību, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams, pēc iespējas saskaņojot to ar brīvlaiku izglītības iestādē (Darba likuma 150. panta piektā daļa).

Vecāka, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu vasarā vai jebkurā citā laikā ir attiecināmas uz abiem vecākiem, pat ja viņi strādā pie viena darba devēja. Ja uzņēmums piešķir atvaļinājumu, pamatojoties uz iepriekš sastādīto atvaļinājuma grafiku, tad ieteicams sākumā paredzēt grafika atvaļinājumus šādām personām.

Komentējamā panta daļa ir saskaņota ar Eiropas Padomes 1994. gada 22. jūnija direktīvu 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību, kuras 11. pants nosaka: *"Dalībvalstis raugās, lai laikposms, kurā netiek veikts darbs, tiktu pēc iespējas iekļauts to bērnu skolas brīvdienās, uz kuriem attiecas valsts likumā noteiktā obligātā pilna laika izglītība."* Ir jāņem vērā, ka darbiniekam ir pienākums pašam paziņot darba devējam par brīvlaiku izglītības iestādē. Savukārt darba devēja pienākums saskaņot darbiniekam piešķiramo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ar izglītības iestādes brīvlaiku nav absolūts, jo darba devējam ir tiesības atteikties, ja šāda atvaļinājuma piešķiršana var nelabvēlīgi ietekmēt uzņēmuma normālu darba gaitu.

Darba likuma 150. panta sestā daļa paredz, ka gadījumā, ja ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā darbiniekam iestājas pārejoša darbnespēja, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pārceļ vai pagarina. Pamatojoties uz šo pantu, atvaļinājumu pārceļ vai pagarina, ja atvaļinājuma laikā darbiniekam iestājas pārejoša darbnespēja, ko apstiprina darbnespējas lapas A un B. Pie tam darbiniekam ir tiesības uz atvaļinājuma pagarināšanu vai pārceļšanu arī gadījumos, kad darbinieka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā ir iestājusies pārejoša darbnespēja sakarā ar līdz 14 gadus veca slimā bērna kopšanu (sk. 2008. gada 19. marta Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas tiesas spriedumu (lieta Nr. C 26077007, 0040/08)).

Ja strikta atvaļinājuma grafika dēļ atvaļinājumu nav iespējams pagarināt, to var pārcelt uz citu laiku, izdarot grozījumus atvaļinājumu grafikā. Darba devējam nav tiesību atteikties pagarināt vai pārcelt atvaļinājumu, pamatojot atteikumu ar to, ka atvaļinājumu grafiks ir jau saskaņots un nav grozāms.

Šādu pieeju apstiprina Eiropas Kopienų Tiesas 2009. gada 10. septembra spriedums lietā C-277/08 *Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA*, kurā EKT ir atzinusi: *"Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesību normas vai kopīgumus, kuros paredzēts, ka darba ņēmējs, kurš ir slimības atvaļinājumā, savā ikgadējā atvaļinājuma laikā, kas fiksēts tā uzņēmuma atvaļinājumu plānošanas grafikā, kurā viņš nodarbināts, nav tiesīgs pēc atgriešanās darbā izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu citā laikposmā, kas nav viņam sākotnēji noteiktais periods."*

151. PANTS. PAPILDATVAĻINĀJUMS

(1) Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir:

1) darbiniekiem, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, – trīs darba dienas;

2) darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, – ne mazāk kā trīs darba dienas.

(2) Darba kopīgumā vai darba līgumā var noteikt citus gadījumus (nakts darbs, maiņu darbs, ilggadējs darbs u. c.), kad darbiniekam piešķirams ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

Darba likuma 151. pants nosaka to personu kategorijas, kurām ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu, šādas personas ir:

1) darbinieki, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, – trīs darba dienas;

2) darbinieki, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, – ne mazāk kā trīs darba dienas.

Darba likuma 151. panta pirmās daļas 1. punkta ietvaros papildatvaļinājums ir piešķirams gan mātēm, gan tēviem, pat ja abi strādā pie viena darba devēja. Komentējamā panta daļas 1. punkta piemērošana ir analizēta LR Augstākās tiesas 2005. gada apkopojuma "Jautājumi par darba likuma normu piemērošanu" (apkopojuma teksts ir apskatāms interneta mājas lapā http://www.at.gov.lv/files/docs/summaries/2005/Jautajumi_Darba_likums.doc).

Apkopojumā ir sniegta atbilde uz jautājumu, vai Darba likuma pirmās daļas 1. punktā ietvertā *"garantija pastāv arī tad, ja vecākajam bērnam ir, piemēram, 16 gadi un viens mēnesis? Ja nē, tad vai šī garantija pastāv, ja atvaļinājuma pieprasīšanas brīdī jeb arī piešķiršanas brīdī bērnam vēl ir 15 gadi, bet atvaļinājuma laikā bērnam paliek 16 gadi?"* Saskaņā ar apkopojumā sniegto skaidrojumu, atbildot uz minēto jautājumu, ir jāņem vērā, par kādu periodu piešķir atvaļinājumu un papildatvaļinājumu: *"Darba likuma 151. pantā noteiktais papildatvaļinājums pienākas darbiniekam, kuram ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem tajā periodā, par kuru tiek piešķirts atvaļinājums. Vecākajam bērnam var būt apritējuši 16 gadi, bet viņš nevar būt vecāks par 16 gadiem."*

Piemērojot komentējamā panta pirmās daļas 2. punktu, papildatvaļinājums ir piešķirams darbiniekiem, kuru darbs ir saistīts ar īpašu risku. Jēdziens "darbinieks, kura darbs saistīts ar īpašu risku", kā arī "darbinieks, kas ir pakļauts īpašam riskam" (termins tika izmantots, pirms spēkā stājās 2010. gada 4. marta grozījumi Darba likumam) nav definēts un īpaši paskaidrots Darba likuma ietvaros, līdz ar to, nosakot, vai darbinieka darbs ir vai nav saistīts ar īpašu risku, ir jāvadās pēc Darba aizsardzības likuma normām un uz tā pamata izdoto Ministru kabineta noteikumu prasībām. Darba devējam ir jānovērtē darba vietas pastāvošie riski un saskaņā ar novērtēšanas rezultātiem ir jāsagatavo ar īpašu risku saistīto amatu saraksts.

Atbilstoši darba likuma 151. panta otrajai daļai, darba devējam ir tiesības piešķirt papildatvaļinājumu arī citām darbinieku grupām, šādu nosacījumu paredzot darba kopīgumā vai darba līgumā. Papildatvaļinājuma ilgums nav ierobežots.

152. PANTS. LAIKS, KAS DOD TIESĪBAS UZ IKGADĒJO APMAKSĀTO ATVAĻINĀJUMU

(1) *Laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ieskaita laiku, kad darbinieks bijis faktiski nodarbināts pie attiecīgā darba devēja, un laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ieskaitot:*

1) *pārejošas darbnespējas laiku;*

2) *grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiku;*

3) *islaicīgas prombūtnes laiku;*

4) *darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā;*

5) *šā likuma 155. pantā minēto atvaļinājuma laiku.*

(2) *Šā panta pirmajā daļā minētajā laikā neieskaita bērna kopšanas atvaļinājuma laiku un atvaļinājuma laiku bez darba samaksas saglabāšanas, kas ir ilgāks par četrām nedēļām viena gada laikā.*

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

Pantā tiek noteikts laiks, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu sk. DL 149. pantu un tā komentāru.

I. Panta pirmajā daļā ir uzskaitīti gadījumi, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Minētais laiks var tikt nosacīti sadalīts divās kategorijās: 1) laiks, kad darbinieks faktiski nodarbināts pie darba devēja, t. i., pilda darba pienākumus, un 2) laiks, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Attaisnojošie iemesli, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir šādi:

- pārejošās darbnespējas laiks;
- grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiks: sk. DL 154. pantu un tā komentāru;
- īslaicīgas prombūtnes laiks: sk. DL 147. pantu un tā komentāru;
- darba piespiedu kavējums, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā: sk. DL 124. pantu un tā komentāru;
- atvaļinājuma laiks bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai: sk. DL 155. pantu un tā komentāru. Minētais noteikums tika ieviests ar DL grozījumiem, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā;
- atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas laiks līdz 4 nedēļām viena gada laikā: sk. panta otrās daļas komentāru.

Piemēram, ja darbinieks ir nostrādājis pie darba devēja 5 mēnešus, kā arī izmantojis grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma 4 nedēļas, tad viņam rodas tiesības prasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu atbilstoši DL 150. panta trešajai daļai, t. i., pēc sešiem nepārtraukti nostrādātiem mēnešiem (sk. šo pantu un tā komentāru).

Ir jāņem vērā, ka panta pirmajā daļā sniegtais uzskaitījums nav izsmeļošs, tādējādi laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ir ieskaitāmi arī citi gadījumi, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Par šādu laiku ir uzskatāms arī, **piemēram**, mācību atvaļinājuma laiks.

Tāpat laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ir ieskaitāms laiks, ko darbinieks ir nostrādājis pie darba devēja pārbaudes laikā. Savukārt, *“ja darbiniekam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības [pārbaudes laikā], izveidojies atvaļinājuma uzkrājums, tas jākompensē naudā”* (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2006. gada 11. aprīļa spriedumu lietā Nr. C28119706).

II. Panta otrajā daļā ir uzskaitīti izņēmumi no panta pirmajā daļā noteiktā. Proti, minētajā laikā neieskaita:

- bērna kopšanas atvaļinājuma laiku: sk. DL 156. pantu un tā komentāru;
- atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas laiku, kas ir ilgāks par četrām nedēļām viena gada laikā: sk. DL 153. pantu un tā komentāru.

Viens gads tiek aprēķināts, sākot ar darbinieka pirmo darba dienu, stājoties darbā. **Piemēram**, darbinieks tika pieņemts darbā 2007. gada 1. septembrī. Šajā gadījumā viens gads tiek aprēķināts no 2007. gada 1. septembra līdz 2008. gada 31. augustam. Līdz ar to, ja darbiniekam konkrēta gada ietvaros tika piešķirtas 5 nedēļas atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas, tad 1 nedēļu no šā laika neieskaita laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Ar DL grozījumiem, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, panta otrā daļa tika papildināta ar izņēmumu attiecībā uz atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas laiku. Šis grozījums tiek ieviests ar mērķi aizsargāt darba devēju no gadījumiem, kad darbinieki izmanto atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas un dodas peļņas nolūkos ārvalstīs.

153. PANTS. ATVAĻINĀJUMS BEZ DARBA SAMAKSAS SAGLABĀŠANAS

(1) Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā par adoptējamā bērna aprūpi un uzraudzību. Ja bāriņtiesa pieņem lēmumu par aprūpes un uzraudzības termiņa pagarināšanu, atvaļinājumu pagarina līdz tiesas sprieduma par adopcijas apstiprināšanu spēkā stāšanās laikam. Šādu atvaļinājumu ieskaita kopējā darba stāžā, bet to neieskaita ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā.

(2) Darbiniekam, kurš izmanto šā panta pirmajā daļā minēto atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

(3) Darba devējs pēc darbinieka pieprasījuma var piešķirt viņam atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas arī citos gadījumos.

(22.01.2004. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

Saskaņā ar Darba likuma 153. pantu atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas darbiniekam piešķir šādos gadījumos:

1) ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns;

2) ja to pieprasa darbinieks citos gadījumos.

Darba likuma 153. panta pirmās daļas nepieciešamība ir pamatojama ar LR Civillikuma 162. pantu, saskaņā ar kuru *"nepilngadīgu bērnu var adoptēt, ja pirms adopcijas apstiprināšanas viņš ir atradies adoptētāja aprūpē un uzraudzībā un ir konstatēta bērna un adoptētāja savstarpējā piemērotība, kā arī ir pamats uzskatīt, ka adopcijas rezultātā starp adoptētāju un adoptējamo izveidosies patiesas bērnu un vecāku attiecības"*. Tātad darbiniekam, kurš ir pieņēmis lēmumu par bērna adopciju un kuram pirms adopcijas apstiprināšanas ar bāriņtiesas lēmumu ir nodots bērns aprūpē un uzraudzībā, ir iespēja pavadīt vairāk laika ar bērnu, lai saprastu, vai darbiniekam un adoptējamam ir konstatējama savstarpējā piemērotība, un pierādītu bāriņtiesai, ka adopcijas rezultātā starp viņu un bērnu izveidosies patiesas bērnu un vecāku attiecības.

Atbilstoši komentējamā panta pirmajai daļai, atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas ir piešķirams uz bāriņtiesas lēmumā norādīto laiku. Šāda atvaļinājuma laiks netiek ieskaitīts ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā, bet to ieskaita kopējā darba stāžā. Darba devējam ir pienākums saglabāt darbiniekam iepriekšējo darbu vai nodrošināt to ar līdzvērtīgu darbu.

Saskaņā ar Darba likuma 153. panta trešo daļu atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas var tikt piešķirts arī pēc darbinieka pieprasījuma. Pirmkārt, ir svarīgi vērst uzmanību uz to, ka atšķirībā no komentējamā panta pirmajā daļā noteiktajiem gadījumiem, kad darba devējam ir pienākums apmierināt darbinieka pieprasījumu, panta trešajā daļā norādītajos gadījumos darba devējs var arī pieprasīto atvaļinājumu nepiešķirt. Ņemot vērā, ka normāli strādājošā uzņēmumā katra darbinieka darbs un kvalifikācija ir efektīvas uzņēmuma darbības nodrošināšanas priekšnosacījums un darbinieka prombūtne var negatīvi ietekmēt darbības radītājus, darba devējam ir tiesības noskaidrot un izvērtēt šāda pieprasījuma iemeslus. Gadījumā, ja darba devējs darbinieka norādītos iemeslus neuzskata par samērīgiem, darba devējs var arī atteikties bezalgas atvaļinājuma piešķiršanu.

Komentējamā panta piemērošanas praksē aktuāls ir jautājums par to, vai darba devējam ir pienākums apmaksāt darbspēju lapu, ja tā iestājusies bezalgas atvaļinājuma laikā. Šo jautājumu ir vērtējis LR Augstākās tiesas Senāts 2005. gada apkopojumā "Jautājumi darba likuma normu piemērošanu" (apkopojuma teksts ir apskatāms: http://www.at.gov.lv/files/docs/summaries/2005/Jautajumi_Darba_likums.doc) Saskaņā ar likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 16. pantu: *"Ja darba nespēja iestājusies laikā, kad persona bijusi atvaļinājumā bez darba samaksas saglabāšanas, slimības pabalstu piešķir ar darba nespējas 11. dienu, taču ne ātrāk par dienu, kad personai bija jāierodas darbā pēc šā atvaļinājuma beigām."* Līdz ar to Augstākā tiesa ir atzinusi: *"Noskaidrojot tiesību normas jēgu no tiesību normu savstarpējā sakara viedokļa, darba devējam nav pienākuma maksāt slimības naudu par darba nespējas perioda laiku, kad darbinieks atrodas atvaļinājumā bez darba samaksas saglabāšanas, jo darbinieks šajā laikā nekādas ienākumus nezaudē"*

Komentējamā panta trešajā daļā ir nepārprotami noteikts, ka atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas ir piešķirams, pamatojoties uz darbinieka pieprasījumu, tādā veidā izslēdzot darba devēja iniciatīvu, turpretī praksē, it īpaši pēdējā laikā, aizvien biežāk ir sastopami gadījumi, kad darba devējs ražošanas apjomu samazināšanās dēļ nosūta darbiniekus bezalgas atvaļinājumā, piespiežot darbinieku uzrakstīt pieprasījumu. Šāda rīcība ir prettiesiska, turklāt norādītie apstākļi ir uzskatāmi par dīkstāvi.

Bieži vien darbinieki piekrīt darba devēja ierosinājumam uzrakstīt iesniegumu atvaļinājumā bez darba algas saglabāšanas piešķiršanai, saprotot, ka faktiski viņiem nav citas iespējas, jo pretējā gadījumā darba devējs atradīs pamatu darba tiesisko attiecību uzteikumam. Jebkurā gadījumā, piekrītot šādai darba devēja prasībai un sagatavojot iesniegumu, darbiniekam ir jārēķinās ar neizbēgamām negatīvām sekām:

- 1) darbinieks nevar saņemt bezdarbnieka statusu bezdarbnieka pabalsta saņemšanai;
- 2) atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas laikā par darbinieku netiek veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas, tādā veidā liedzot darbiniekam tiesības uz sociālajām garantijām;
- 3) bezalgas atvaļinājuma laikā darbiniekam samazinās vidējā izpeļņa: proti, ja darbinieks, noraidot darba devēja ierosinājumu uzrakstīt pieprasījumu bezalgas atvaļinājuma piešķiršanai, izbeidz darba attiecības, ņemot vērā, ka pēdējo sešu mēnešu laikā darbinieks ir saņēmis darba algu, viņam piešķiramais bezdarbnieka pabalsts ir krietni lielāks nekā gadījumā, ja viņš, piemēram, divus mēnešus pavadā bezalgas atvaļinājumā un tad ar viņu tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības;
- 4) tikai vienu mēnesi ilgs bezalgas atvaļinājums dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.³⁴⁴

154. PANTS. GRŪTNIECĪBAS UN DZEMDĪBU ATVAĻINĀJUMS

(1) Grūtniecības atvaļinājumu – 56 kalendāra dienas un dzemdību atvaļinājumu – 56 kalendāra dienas aprēķina kopā un piešķir 112 kalendāra dienas neatkarīgi no tā, cik grūtniecības atvaļinājuma dienas izmantotas līdz dzemdībām.

³⁴⁴ Ločmele K. "Bezalgas atvaļinājumā un bez līguma: darba tirgus šogad", 12.10.2009. <http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&id=198959>;

(2) Sieviete, kurai sakarā ar grūtniecību medicīniskā aprūpe uzsākta ārstnieciski profilaktiskajā iestādē līdz 12. grūtniecības nedēļai un turpināta visu grūtniecības laiku, piešķir 14 dienas ilgu papildatvaļinājumu, pievienojot to grūtniecības atvaļinājumam un aprēķinot kopā 70 kalendāra dienas.

(3) Grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību sarežģījumu dēļ, kā arī tad, ja dzimuši divi vai vairāki bērni, sievietei piešķir 14 dienas ilgu papildatvaļinājumu, pievienojot to dzemdību atvaļinājumam un aprēķinot kopā 70 kalendāra dienas.

(4) Atvaļinājumus, kas piešķirti sakarā ar grūtniecību un dzemdībām, ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā neieskaita.

(5) Sieviete, kura izmanto grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar sievieti ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājās spēkā no 08.05.2004.)

Pantā ir reglamentēta grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanas kārtība un ilgums. Ar pantu tiek ieviestas Direktīvas 76/207, Direktīvas 2002/73 un Direktīvas 92/85 prasības.

Jānorāda, ka atšķirībā no bērna kopšanas atvaļinājuma grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir piešķirams tikai sievietēm. Saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājumu sk. DL 156. pantu un tā komentāru.

Kā norādījusi EST: "Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums tiek piešķirts ar mērķi, pirmkārt, aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēcdzemdību periodā un, otrkārt, aizsargāt speciālas attiecības starp sievieti un bērnu periodā, kas seko grūtniecībai un dzemdībām" (sk. EST 1998. gada 27. oktobra sprieduma lietā C-411/96 atziņas).

Jāatzīmē, ka darbiniece ir aizsargāta darba tiesiskajās attiecībās pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi saistībā ar šajā pantā noteikto tiesību izmantošanu (sk., piemēram: EST 2005. gada 10. novembra spriedums lietā C-194/04, 39. punkts). EST ir skaidrojusi, ka konkrēta atvaļinājuma izmantošana nedrīkst:

- pirmkārt, pārtraukt attiecīgās sievietes darba tiesiskās attiecības, ne arī kaitēt no tā izrietošo tiesību piemērošanai, un,

- otrkārt, novest pie nelabvēlīgas attieksmes pret sievieti (EST 2004. gada 27. aprīļa spriedums lietā C-284/02, 48. punkts).

Piemēram, ja darba devēja uzņēmumā ir paredzēta darba samaksas palielināšana, ņemot vērā darbinieku darba stāžu (lietā saukts par "kvalifikācijas periodu"), tad šajā darba stāžā tiek ieskaitīts grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā pavadītais laiks (sk.: EST 2004. gada 27. aprīļa spriedums lietā C-284/02, 29. punkts).

I. Panta pirmajā daļā ir reglamentēts vispārējais grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ilgums, t. i., kopā 112 kalendāra dienas. Tāpat pantā ir noteikts, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir piešķirams uz minēto laika posmu neatkarīgi no tā, cik daudz atvaļinājuma dienu tika izmantotas pirms dzemdībām. Tas nozīmē, ka, neskatoties uz to, kad ir sācies grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, darbiniecei ir jāpiešķir 112 kalendāra dienas, skaitot no pirmās atvaļinājuma dienas.

Piemēram, grūtniece pirms dzemdībām ir jau izmantojusi 70 atvaļinājuma kalendāra dienas. Līdz ar to pēc dzemdībām grūtniecei ir tiesības izmantot vēl 42 atvaļinājuma kalendāra dienas.

Atbilstoši likuma "Par maternitātes un slimības pabalstiem" 5. panta pirmajai daļai, par visu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiku, ja sieviete neierodas darbā un tādējādi zaudē algotā darbā gūstamos ienākumus vai ja pašnodarbināta sieviete zaudē ienākumus, piešķir

maternitātes pabalstu. Sikāk par maternitātes pabalstu piešķiršanas kārtību sk. likumu "Par maternitātes un slimības pabalstiem".

Jānorāda, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums tiek piešķirts uz ārsta izsniegtas darbnespējas lapas pamata. Sikāk par darbnespējas lapu sakarā ar grūtniecību un dzemdībām sk. MK noteikumu Nr. 152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība" 3.8. punktu un 18. punktu. **Piemēram**, MK noteikumu Nr. 152 18.2. punktā ir noteikts, ka vispārējā gadījumā darbnespējas lapu grūtniecības atvaļinājumam izsniedz no grūtniecības 32. nedēļas.

II. Panta otrajā daļā tiek paredzēta iespēja pagarināt grūtniecības atvaļinājuma laiku.

Grūtniecības atvaļinājuma laiku var pagarināt, piešķirot 14 kalendāra dienu ilgu papildatvaļinājumu. Minētais papildatvaļinājums tiek piešķirts, ja sievietei uzsākta medicīniskā aprūpe ārstnieciski profilaktiskajā iestādē līdz 12. grūtniecības nedēļai un tā tiek turpināta visu grūtniecības laiku.

Darbiniecei, kas vēlas izmantot minētās tiesības, ir jāiesniedz darba devējam papildatvaļinājuma piešķiršanas pamatu apliecinošs dokuments, **piemēram**, izziņa no attiecīgas ārstnieciski profilaktiskās iestādes (ārstējošā ārsta).

Izmantojot šo papildatvaļinājumu, grūtniecības un dzemdību atvaļinājums tiek pagarināts līdz 126 dienām.

III. Panta trešajā daļā tiek paredzēta iespēja pagarināt dzemdību atvaļinājuma laiku, ja ir dzimuši divi vai vairāki bērni, vai grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību sarežģījumu dēļ.

Līdzīgi kā panta otrajā daļā, darbiniecei tiek piešķirts papildatvaļinājums 14 kalendāra dienu garumā. Arī šajā gadījumā darbiniecei ir jāiesniedz darba devējam dokumenti, kas apliecina:

- divu vai vairāku bērnu dzimšanas faktu, vai
- grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību sarežģījumu faktu.

Tomēr pantā ir noteikts dzemdību atvaļinājuma maksimālais ilgums, t. i., 70 kalendāra dienas.

Piemēram, ja darbiniecei ir piedzimuši divi bērni un iestājušies pēcdzemdību sarežģījumi, tad maksimāli piešķiramais dzemdību atvaļinājuma ilgums ir joprojām 70 dienas, nevis 84 dienas (t. i., 56 dienas + 14 dienas (sakarā ar divu bērnu piedzimšanu) + 14 dienas (sakarā ar pēcdzemdību sarežģījumiem)).

Līdz ar to, ja darbiniecei tiek piešķirts gan panta otrajā daļā, gan trešajā daļā paredzētais papildatvaļinājums, tad grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma maksimālais ilgums ir 140 kalendāra dienas.

IV. Panta ceturtajā daļā ir noteikts, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums netiek ieskaītīts ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā. Par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un tā piešķiršanas kārtību sk. DL 149. un 150. pantu un to komentārus.

Piemēram, ja darbiniece ir izmantojusi 112 grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dienas, savukārt viņai vēl ir palikušas neizmantotas 10 ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, darbiniece var izmantot tās pilnā apmērā.

Papildus sk. arī DL 150. panta ceturto daļu un 152. panta pirmās daļas 2. punktu un to komentārus.

V. Panta piektajā daļā ietverts darba devēja pienākums saglabāt darbiniecei, kas izmanto pantā noteiktās tiesības, iepriekšējo darbu. Šis noteikums var tikt ievērots, **piemēram**, noslēdzot līgumu uz noteiktu laiku ar darbinieku, kas tiks pieņemts darbā, kamēr darbiniece izmanto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

Tikai tad, ja saglabāt darbinieka iepriekšējo darbu nav iespējams, darba devējam ir pienākums nodrošināt darbiniekam līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

Komentējamais pants ir identisks ar DL 156. panta ceturtajā daļā ietverto regulējumu saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu, izņemot to, ka minētajā pantā paredzētā aizsardzība tiek piešķirta gan sievietēm, gan vīriešiem. Sīkāk sk. DL 156. panta ceturto daļu un tās komentāru.

155. PANTS. ATVAĻINĀJUMS BĒRNA TĒVAM, ADOPTĒTĀJIEM VAI CITAI PERSONAI

(1) Bērna tēvam ir tiesības uz 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu. Atvaļinājumu bērnam tēvam piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.

(2) Ja māte dzemdībās vai laikā līdz 42. pēcdzemdību perioda dienai mirusi vai arī likumā noteiktajā kārtībā līdz 42. pēcdzemdību perioda dienai atteikusies no bērna kopšanas un audzināšanas, bērna tēvam piešķir atvaļinājumu uz laiku līdz bērna 70. dzimšanas dienai. Minētais atvaļinājums piešķirams arī citai personai, kura faktiski kopj bērnu.

(3) Ja māte nevar kopt bērnu laikā līdz 42. pēcdzemdību perioda dienai saslīmšanas, traumas vai citu ar veselību saistītu iemeslu dēļ, tēvam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, piešķir atvaļinājumu uz tām dienām, kurās māte pati nav spējīga bērnu kopt.

(4) (Izslēgts ar 22.01.004. likumu.)

(5) Ģimenē, kura adoptējusi bērnu vecumā līdz trim gadiem, vienam no adoptētājiem piešķir 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu.

(6) Bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu un kura izmanto šajā pantā minēto atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.01.2004. un 22.04.2004. likumu, kas stājās spēkā no 08.05.2004.)

I. Bērna tēvam ir tiesības izmantot atvaļinājuma piešķiršanu sakarā ar bērna piedzimšanu 2 mēnešu laikā no bērna dzimšanas dienas. Bērna piedzimšanas faktu apliecina dzimšanas apliecība. Atvaļinājuma ilgums ir 10 dienas. **Piemēram**, ja bērns piedzimis 2010. gada 25. septembrī, tad bērna tēvam ir tiesības uz 10 dienu ilgu atvaļinājumu, sākot no 2010. gada 25. septembra. Ja bērna tēvs savas tiesības izmanto no 2010. gada 25. septembra, tad atvaļinājums ilgs līdz 2010. gada 4. oktobrim, bet no 2010. gada 5. oktobra darbinieks atgriezīsies darbā. Minētās tiesības bērna tēvs var izmantot līdz 2010. gada 24. novembrim. Būtiski, ka atvaļinājumu var sadalīt daļās, **piemēram**, no 2010. gada 25. septembra līdz 2010. gada 29. septembrim un no 2010. gada 11. oktobra līdz 15. oktobrim.

Pabalstu bērna tēvam (paternitātes pabalstu) sakarā ar bērna piedzimšanu izmaksā no valsts sociālās apdrošināšanas budžeta. Lai saņemtu pabalstu, nepieciešams pabalsta pieprasītāja iesniegums, bērna dzimšanas apliecība ar ierakstu par bērna tēvu un darba devēja apstiprinājums par bērna tēva atrašanos atvaļinājumā sakarā ar bērna piedzimšanu. Likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. panta otrajā daļā noteikts, ka darba devēja pienākums ir pēc darba ņēmēja pieprasījuma vai pēc Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras pieprasījuma izdot apstiprinājumu par darba ņēmēja neierašanos darbā vai arī citu ar darba līguma apstākļiem saistītu informāciju, kas nepieciešama, lai izņemtu jautājumu par darba ņēmēja tiesībām uz valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu un noteiktu tā apmēru.

II. Bērna tēvam ir tiesības uz ilgāku atvaļinājumu, kurš skaitāms no bērna piedzimšanas līdz pat tā 70. dzimšanas dienai gadījumos, ja :

- bērna māte dzemdībās vai līdz 42. dienai pēcdzemdību periodā mirusi. Minēto faktu apliecina miršanas apliecība. **Piemēram**, ja dzemdības bijušas 2010. gada 25. septembrī, tad 42. diena apritēs 2010. gada 6. novembrī;

- bērna māte atteikusies no bērna kopšanas un audzināšanas līdz 42. pēcdzemdību perioda dienai. **Piemēram**, ja dzemdības bijušas 2010. gada 25. septembrī, tad 42. diena apritēs 2010. gada 6. novembrī. 6. novembris iekrīt brīvdienā (sestdienā), tādēļ sieviete nevarēs realizēt savas tiesības, lai likumā noteiktajā kārtībā atteiktos no bērna kopšanas un audzināšanas tiesībām. Šī tiesība būtu realizējama nākamajā darba dienā, t. i., pirmdien (8. novembrī). Minētais izriet no CL 1498. panta, kas nosaka: *Ja termiņš, kurā kaut kam jābūt izdarītam, iekrīt tādā dienā, kurā pēc likuma to nevar izdarīt, tad laiks pienākuma izpildīšanai pagarināms līdz tai termiņam sekojošai dienai, kurā šāda likumiska šķēršļa nav.*

Ja bērnu kopj nevis tēvs, bet cita persona (saskaņā ar bāriņtiesas lēmumu), tad atvaļinājums līdz bērna 70. dzimšanas dienai piešķirams personai, kura bērnu kopj. **Piemēram**, ja bērnu kopj vecmāte, jo sieviete dzemdībās ir mirusi, tad vecmātei ir tiesības uz atvaļinājumu no bērna dzimšanas (2010. gada 25. septembra) līdz 2011. gada 4. janvārim.

Likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 6. panta pirmajā daļā noteikts, ka bērns tēvam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, no valsts sociālās apdrošināšanas budžeta tiek piešķirts maternitātes pabalsts.

III. Ja bērna māte ir saslimusi, guvusi traumu, viņai nepieciešams veikt operāciju u. tml. un minētais noticis sākot no bērna dzimšanas līdz 42. pēcdzemdību perioda dienai, tad personai, kura kopj bērnu (saskaņā ar bāriņtiesas lēmumu), piešķirams atvaļinājums, bet ne ilgāk kā uz periodu, kurā bērna māte nevar kopt bērnu. **Piemēram**, ja bērns piedzimis 2010. gada 25. septembrī, tad 42. diena apritēs 2010. gada 6. novembrī. Tādējādi, ja bērna māte šajā periodā ir saslimusi, guvusi traumu vai viņai nepieciešams veikt operāciju, tad persona, kura faktiski mājās kopj bērnu, var saņemt no valsts sociālās apdrošināšanas budžeta maternitātes pabalstu par tām dienām, kad māte pati nav spējīga bērnu kopt. Faktu, ka bērna māte ir saslimusi, apliecina slimības lapa, kura tiek izsniegta 2001. gada 3. aprīļa MK noteikumu Nr. 152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība" noteiktajā kārtībā. Būtiski piebilst, ka minētie noteikumi nosaka kārtību, kādā ārvalstī izsniegto darbnespēju apliecinošu dokumentu pielīdzina Latvijā izsniegtajai darbnespējas lapai.

Pamatojoties uz to, ka dzemdību atvaļinājums tiek piešķirts uz laiku, gadījumā, ja sievietes slimība ir ilgstoša, persona, kura faktiski kopj bērnu, tomēr nevar būt atvaļinājumā ilgāku laiku, nekā tas pienāktos bērna mātei.

V. Gadījumā, ja bērns ir adoptēts un tas nav vecāks par trim gadiem, vienam no adoptētājiem ir tiesības uz 10 dienu ilgu atvaļinājumu. **Piemēram**, ja bērns dzimis 2007. gada 1. decembrī, tad viens no adoptētājiem var izmantot savas tiesības uz 10 dienu ilgu atvaļinājumu līdz 2010. gada 30. novembrim.

VI. Laikā, kamēr bērns tēvs, viens no adoptētājiem vai cita persona, kura faktiski kopj bērnu, izmanto atvaļinājumu, viņu nedrīkst atbrīvot no darba (sk. arī DL 109. panta trešās daļas komentāru). Izņēmums no minētā ir gadījums, ja darba devējs tiek likvidēts. Darbiniekam visā periodā, kamēr viņš atrodas atvaļinājumā, saglabājams iepriekšējais darbs ar visiem nodarbinātības noteikumiem. **Piemēram**, ja darbinieks, kurš veic grāmatveža pienākumus un saņem Ls 600 mēnesī, dodas atvaļinājumā, pēc atgriešanās darbā darba devējs viņam nedrīkst sākt izmaksāt algu Ls 100 apmērā. Darba devējs nevar likt darbiniekam veikt arī citus darba pienākumus, **piemēram**, sekretāra darbus, jo minētais darbs nav atzīts par līdzīgu "līmeņa" darbu salīdzinājumā ar grāmatveža darbu (sk. DL 156. panta komentāru).

156. PANTS. BĒRŅA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMS

(1) Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu.

(2) Bērna kopšanas atvaļinājumu pēc darbinieka pieprasījuma piešķir uz pilnu laiku vai pa daļām. Darbiniekam ir pienākums vienu mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu.

(3) Laiku, kuru darbinieks pavadā bērna kopšanas atvaļinājumā, ieskaita kopējā darba stāžā.

(4) Darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājās spēkā no 08.05.2004.)

I. Jebkurš darbinieks var izmantot savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ja ir piedzimis bērns vai tas ticis adoptēts. DL neparedz nekādus papildu nosacījumus (pilns vai nepilns darba laiks, summētais darba laiks, nostrādātais laiks u. tml.), lai darbinieks varētu šīs tiesības izmantot.

DL komentējamajā pantā ar terminu "*ikvienam darbiniekam*" saprot gan bērna māti, gan bērna tēvu, tādējādi nodrošinot vienlīdzības principa īstenošanu (sk. arī DL 7. un 29. pantu), turklāt dod iespēju vīriešiem un sievietēm saskaņot viņu profesionālos un ģimenes pienākumus.³⁴⁵ Turklāt būtiski, ka minētās tiesības ir individuālas un nevar tikt nodotas tālāk.³⁴⁶

Darbiniekam ir tiesības izvēlēties bērna kopšanas atvaļinājuma laiku, kura ilgums nedrīkst pārsniegt pusotru gadu (vienu gadu un sešus mēnešus). Tāpat darbiniekam ir tiesības atvaļinājumu izmantot pa daļām, sadalot to posmos, tā lai kopējais atvaļinājuma ilgums nepārsniegtu pusotru gadu. Šajā sakarā rodas jautājums, vai divu vai vairāku bērnu piedzimšana rada darbiniekam tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājuma pagarinājumu. EST noteikusi, ka tiesības nedrīkst tikt interpretētas tādējādi, ka ar to bērnam tiek piešķirtas individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, šādas tiesības tiek piešķirtas pašiem vecākiem.³⁴⁷ Pamatnolīguma 2. noteikuma 1. punkts nedrīkst tikt interpretēts tādējādi, ka dviņu piedzimšana rada tiesības uz tāda daudzuma bērna kopšanas atvaļinājuma laikposmiem, kas ir vienāds ar piedzimušo bērnu skaitu.³⁴⁸ **Piemēram,** gadījumā, ja dzimuši dviņi, tas nerada tiesības uz trīs gadus ilgu atvaļinājumu.

Tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu viens no bērna vecākiem vai audžuvecākiem var izmantot līdz brīdim, kad bērns būs sasniedzis astoņu gadu vecumu. **Piemēram,** ja bērns dzimis 2010. gada 1. aprīlī, viens no bērna vecākiem līdz 2018. gada 31. martam var izmantot savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu. DL nav noteikti termiņi, cik ilgi jābūt bērna kopšanas atvaļinājuma daļai, tādējādi šis jautājums varētu tikt precizēts darba līgumā vai darba koplīgumā.

³⁴⁵ Kopienas Hartas par sociālajām pamattiesībām 16. punkts.

³⁴⁶ Padomes Direktīva 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, 2. noteikuma 2. punkts.

³⁴⁷ Eiropas Savienības tiesas (pirmā palāta) spriedums 2010. gada 16. septembrī, lieta Nr. C-149/10, Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon.

³⁴⁸ Turpat.

II. Darbiniekam ir pienākums 1 mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu. **Piemēram**, ja darbinieks vēlas izmantot savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, sākot no 2010. gada 1. novembra, tas viņam šādā gadījumā darba devējam jāpaziņo ne vēlāk kā 2010. gada 2. oktobrī.

Lai arī Padomes Direktīvas 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 3. punkta e) apakšpunktā noteikts, ka dalībvalstis var noteikt apstākļus, kādos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi ir atļauts atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu attaisnojošu iemeslu dēļ, kuri saistīti ar uzņēmuma darbību (piemēram, ja darbam ir sezonas raksturs, ja paziņotajā termiņā nav iespējams atrast aizstājēju, ja ievērojama darbaspēka daļa vienlaikus pieprasa bērna kopšanas atvaļinājumu, ja konkrētais amats ir stratēģiski nozīmīgs), visas problēmas saistībā ar šā noteikuma piemērošanu risina saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi. DL neparedz, ka darba devējam būtu tiesības atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu. Saskaņā ar DL 149. panta trešo daļu darba devējam ir tiesības pārcelt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, tomēr pamatojoties uz to, ka DL 156. pants ir speciālā tiesību norma attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu, darba devējam nav tiesību pārcelt šādu atvaļinājumu. Tādējādi, ja darbinieks par atvaļinājumu rakstveidā informējis vienu mēnesi iepriekš, darba devējam atvaļinājums jāpiešķir.

III. Bērna kopšanas atvaļinājuma laiks, proti, 18 mēneši, tiek ieskaitīts kopējā personas darba stāžā. Darba stāžs ir nozīmīgs pabalstu un pensiju izmaksu gadījumos, **piemēram**, bezdarbnieka pabalsta izmaksai.

IV. Darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu bērna kopšanas atvaļinājuma laikā (sk. arī DL 109. panta trešo daļu). Būtiski norādīt, ka EST noteikusi³⁴⁹, ka Direktīva 96/34 un tai pievienotais Pamatnolīgums ir piemērojami arī attiecībā uz ierēdņiem, tādējādi nav pamata nepiešķirt bērnu kopšanas atvaļinājumu vai nesaglabāt darba vietu personai, kurai piešķirts ierēdņa statuss.

Darba devējam ir pienākums darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, saglabāt iepriekšējo darbu, darba samaksu u. c. nodarbinātības noteikumus. **Piemēram**, darbinieks strādājis par menedžeri pirms bērna kopšanas atvaļinājuma un par darbu saņēmis Ls 600 mēnesī. Atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma, darbiniekam nedrīkst sākt izmaksāt mazāku darba samaksu.

Darba devējs būs pārkāpis darbinieka tiesības arī tad, ja laikā, kamēr darbinieks atradās atvaļinājumā, ir pieņēmis darbā citu grāmatvedi, bet personai, kura agrāk veica grāmatveža amatu, piedāvā būt par grāmatveža asistentu. Šajā situācijā nav nodrošināts tāds pats vai arī līdzvērtīgs darbs, tādējādi pārkāpjot darbinieka tiesības. Šādā situācijā personai ir tiesības iesniegt sūdzību VDI un vērsties tiesā ar prasības pieteikumu par atjaunošanu iepriekšējā darbā, darba samaksas starpības piedziņu, diskriminācijas izbeigšanu un morālā kaitējuma piedziņu.

Būtiski uzsvērt, ka, pamatojoties uz ES tiesas praksi, mazāk labvēlīga attieksme, kas pamatota uz dzimumu, ir tieša diskriminācija. Minētais princips nostiprināts arī DL 29. panta piektajā daļā, kur noteikts, ka par tiešu diskrimināciju uzskatāma mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma, vai atvaļinājuma bērna tēvam piešķiršanas dēļ. Mazāk labvēlīga attieksme var izpausties kā darba samaksas samazināšana, nepaaugstināšana gadījumos, ja darba samaksa tiek paaugstināta citiem darbiniekiem, veselības apdrošināšanas polises iegādāšanās

³⁴⁹ Eiropas Savienības tiesas (pirmā palāta) spriedums 2010. gada 16. septembrī, lieta Nr. C-149/10, Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon.

visām personām, izņemot darbinieku, kurš atgriezies no grūtniecības vai dzemdību, vai bērna kopšanas atvaļinājuma, u. c.

Saskaņā ar Direktīvas 96/34/EK 2. noteikuma 6. punktu tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā dienā, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājas nemainīgas līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām. Beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, piemēro šīs tiesības. ES tiesa skaidrojusi, ka jēdziens "tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā, 2. noteikuma 6. punktā aptver tiesību un priekšrocību kopumu naudā vai graudā, kas tieši vai netieši izriet no darba attiecībām un kas darbiniekam piemīt attiecībā pret darba devēju brīdī, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums".

Saskaņā ar ES tiesas spriedumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu 2. noteikuma 6. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru darba ņēmēji, kas izmanto savas tiesības uz divus gadus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, beidzoties šim atvaļinājumam, zaudē tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas iepriekšējā gadā pirms viņu bērna piedzimšanas.³⁵⁰

157. PANTS. MĀCĪBU ATVAĻINĀJUMS

(1) Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē, saskaņā ar darba koplīgumu vai darba līgumu piešķir mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās. Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to.

(2) Darbiniekam valsts pārbaudījuma kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir 20 darba dienas ilgu mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās. Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to.

(12.12.2002. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)

I. Mācību atvaļinājums var tikt piešķirts personai, kas:

- 1) nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē vai
- 2) kārto valsts pārbaudījumu, vai
- 3) izstrādā vai aizstāvēs diplomdarbu.

Pastāv divu veidu mācību atvaļinājumi – tāds, kas ir obligāti piešķirams (valsts pārbaudījumu kārtošanai un diplomdarba izstrādāšanai), un tāds, ko var piešķirt atkarībā no darba līgumā un koplīgumā noteiktā (citos gadījumos, kad darbinieks, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē).

Mācību atvaļinājums valsts pārbaudījumu kārtošanai un diplomdarba izstrādāšanai ir piešķirams obligāti, ja darbinieks to pieprasa. Termins "diplomdarbs" ir interpretējams plašāk un ietver ne vien diplomdarbu, bet arī citus studiju noslēgumā izstrādājamus darbus – bakalaura darbu, maģistra darbu. Tomēr par diplomdarbu nebūs uzskatāms kursa darbs vai referāti, kas jāizstrādā studiju ietvaros, nevis to noslēgumā. Termins "valsts pārbaudījums" ietver gala eksāmenus, kas

³⁵⁰ Eiropas Savienības tiesas (pirmā palāta) spriedums 2010. gada 22. aprīlī, lieta C-486/08 (Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol).

studentam jākārto studiju beigās un attiecas gan uz bakalaura, gan maģistra studijām. Par valsts pārbaudījumu nav uzskatāmi eksāmeni (sesija), kas tiek kārtoti katra semestra vai kursa beigās.

Mācību atvaļinājums valsts eksāmena kārtošana vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai ir jāpiešķir neatkarīgi no laika, kuru darbinieks nostrādājis pie attiecīgā darba devēja. Proti, darbinieks šādu mācību atvaļinājumu var pieprasīt arī pirmajā darba dienā. Pantā paredzēto mācību atvaļinājuma ilgumu – 20 darba dienas – iespējams arī sadalīt daļās un daļu izmantot, piemēram, diplomdarba rakstīšanai, savukārt otru daļu – valsts pārbaudījuma kārtošana.

Savukārt mācību atvaļinājums citos gadījumos, kad darbinieks mācās jebkura veida izglītības iestādē, nepārtraucot darbu, ir piešķirams kārtībā, kas noteikta darba līgumā vai koplīgumā. Saskaņā ar Izglītības likuma 1. panta 7. punktu izglītības iestāde ir valsts, pašvaldību vai citu juridisko vai fizisko personu dibināta iestāde, kuras uzdevums ir izglītības programmu īstenošana, vai komercsabiedrība, kurai izglītības programmu īstenošana ir viens no darbības veidiem. Ja darbinieks, nepārtraucot darbu, mācās šādā iestādē, viņam ir tiesības uz mācību atvaļinājumu (**piemēram**, lekciju apmeklēšanai, kursa darbu rakstīšanai u. tml.).

Ja darba koplīgumā vai līgumā nav noteiktas darbinieku tiesības uz šādu mācību atvaļinājumu, tad darba devējs mācību atvaļinājumu var arī nepiešķirt. Tāpat darba līgumā un koplīgumā iespējams noteikt šādu mācību atvaļinājuma ilgumu un darbinieka tiesības pieprasīt šādu atvaļinājumu (piemēram, darbiniekam jānostrādā pie darba devēja pusgads).

Darba devējs ir tiesīgs, piemēram, darba kārtības noteikumos noteikt darbinieka pienākumu pievienot atvaļinājuma pieprasījumam attiecīgu izziņu no mācību iestādes (gan pieprasot mācību atvaļinājumu diplomdarba izstrādāšanai vai aizstāvēšanai un valsts pārbaudījumu kārtošana, gan arī citos gadījumos, kad darbinieks mācās kādā izglītības iestādē, nepārtraucot darbu).

II. Darba devējam ir tiesības izlemt, vai mācību atvaļinājumu piešķirt ar darba algas saglabāšanu vai bez tās. Līdz 2010. gada 4. marta grozījumiem DL, kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, mācību atvaļinājums valsts pārbaudījuma kārtošana vai diplomdarba izstrādāšanai bija obligāti piešķirams, saglabājot darba algu vai izmaksājot vidējo izpeļņu. Tomēr, stājoties spēkā šiem grozījumiem, darba devējam ir dota iespēja izvēlēties, vai šādu atvaļinājumu piešķirt, saglabājot vai nesaglabājot darba algu.

Darba devējam darba kārtības noteikumos vajadzētu noteikt, vai mācību atvaļinājums tiek piešķirts, saglabājot darba algu vai bez tās. Turklāt šim regulējumam jāattiecas uz visiem darbiniekiem, kam ir tiesības uz mācību atvaļinājumu. **Piemēram**, pie darba devēja ir nodarbināti divi studenti, kuri izstrādā diplomdarbus un kuri abi ir pieprasījuši darba devējam mācību atvaļinājumu. Ja darba devējs vienam darbiniekam piešķir mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu, bet otram darbiniekam piešķir mācību atvaļinājumu bez darba algas saglabāšanas, šāda rīcība būtu uzskatāma par DL 7. pantā ietvertā vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpumu.

Pārejas noteikumi

1. Ar šā likuma spēkā stāšanos spēku zaudē:
 - 1) Latvijas Darba likumu kodekss;
 - 2) likums "Par darba koplīgumiem" (Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 1991, Nr. 21./22.).
2. Šā likuma 112. pants stājas spēkā 2005. gada 1. janvārī.
3. Ja darba līgums uzteikts šā likuma 100. panta piektajā daļā, 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10. punktā noteiktajos gadījumos un darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, līdz 2005. gada 1. janvārim darba devējs izmaksā atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā. (22.04.2004. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 08.05.2004.)
4. Ja darba tiesiskās attiecības turpinās pēc šā likuma spēkā stāšanās dienas, darba devējam ir pienākums pēc darbinieka pieprasījuma izsniegt viņam darba grāmatiņu, ja tā glabājas pie darba devēja. Ja darba tiesiskās attiecības turpinās pēc šā likuma spēkā stāšanās dienas un darbinieks nepieprasa, lai darba devējs viņam izsniegtu darba grāmatiņu, tā līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanās brīdim glabājas pie darba devēja, bet pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās darba grāmatiņa atdodama darbiniekam. Darba devējs darba grāmatiņā izdara atzīmi par darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumu, ja darbinieks to pieprasa. Šis noteikums neierobežo darbinieka tiesības pieprasīt šā likuma 129. pantā minēto izziņu.
5. Ar šā likuma spēkā stāšanās dienu darba tiesiskajām attiecībām, kas nodibinātas pirms šā likuma spēkā stāšanās, piemērojami šā likuma noteikumi, izņemot pārejas noteikumu 6. un 7. punktā minētos gadījumus.
6. Šā likuma 44. panta piektās daļas noteikumi nav piemērojami tiem darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku pirms šā likuma spēkā stāšanās dienas.
7. Ja bērna kopšanas atvaļinājums ir piešķirts pirms šā likuma spēkā stāšanās dienas, attiecībā uz to piemērojami Latvijas Darba likumu kodeksa 173. panta noteikumi.
8. Darba līgumi, kas noslēgti pirms šā likuma spēkā stāšanās dienas un neatbilst šā likuma 40. panta noteikumiem, sešu mēnešu laikā, skaitot no likuma spēkā stāšanās dienas, norīkojami atbilstoši 40. panta noteikumiem.
9. Šajā likumā paredzēto darba samaksu, atlaišanas pabalstus, priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā attiecībā uz likumā "Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā" minēto valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem no 2009. gada 29. jūnija līdz 2009. gada 31. decembrim nosaka atbilstoši likumam "Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā". (12.06.2009. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.07.2009.)
10. Šajā likumā paredzētās priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā attiecībā uz Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā minētajiem darbiniekiem no 2010. gada 1. janvāra līdz 2012. gada 31. decembrim nosaka atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumam. (01.12.2009. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2010.)

Informatīvā atsauce uz Eiropas Savienības direktīvām

(13.10.2005. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

Likumā iekļautas tiesību normas, kas izriet no:

- 1) (izslēgts ar 04.03.2010. likumu);
- 2) (izslēgts ar 04.03.2010. likumu);
- 3) Padomes 1991. gada 25. jūnija direktīvas 91/383/EEK, kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā;
- 4) Padomes 1991. gada 14. oktobra direktīvas 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem;
- 5) Padomes 1992. gada 19. oktobra direktīvas 92/85/EEK 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);
- 6) (izslēgts ar 04.03.2010. likumu);
- 7) Padomes 1994. gada 22. jūnija direktīvas 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību;
- 8) Padomes 1996. gada 3. jūnija direktīvas 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu;
- 9) Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā;
- 10) (izslēgts ar 04.03.2010. likumu);
- 11) Padomes 1997. gada 15. decembra direktīvas 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu;
- 12) Padomes 1998. gada 20. jūlija direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu;
- 13) Padomes 1999. gada 28. jūnija direktīvas 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku;
- 14) Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 22. jūnija direktīvas 2000/34/EK, ar ko groza Padomes direktīvu 93/104/EK attiecībā uz darba laika organizēšanas konkrētiem aspektiem, lai aptvertu sektorus un darbības, uz kuriem neattiecas minētā direktīva;
- 15) Padomes 2000. gada 29. jūnija direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības;
- 16) Padomes 2000. gada 27. novembra direktīvas 2000/78/EK, kas nosaka kopēju sistēmu vienādei attieksmei pret nodarbinātību un profesiju;
- 17) Padomes 2001. gada 12. marta direktīvas 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā;
- 18) Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta direktīvas 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā;

- 19) Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra direktīvas 2002/73/EK, ar kuru groza Padomes direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem;
- 20) Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem;
- 21) Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versija);
- 22) Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 18. jūnija direktīvas 2009/52/EK, ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi.

Izmantotā literatūra

1. Augstākās tiesas plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004, 21.–22. lpp. <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/>
2. Augstākās tiesas Senāta tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004. gads.
3. ANO Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu (1965. gada 21. decembris).
4. ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija.
5. Balodis K. Ievads Civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007.
6. Balodis K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts. Likums un Tiesības, 2005. Nr. 3.
7. Baltiņa I. Darba kopīgums. Rēzeknes augstskola, Latvija. Pieejams http://www.turiba.lv/darba_tirgus_2008/pages/Baltina_lv.html
8. Baltmane I., zvērināta advokāte. Dienas Bizness, 09.01.2003.
9. Bercusson B. European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights, Nomos: European Trade Union Institute for Research, 2006, p. 270. ISBN 3832921087.
10. Bērziņa-Andersone I., Paparinskis M., Repšs A. Analītisks darbs par starptautiskajām līgumtiesībām un šo tiesību mijiedarbību ar Eiropas Savienības un tās dalībvalstu tiesībām. 22. lpp. (<http://www.tm.gov.lv/lv/documents/petijumi/Work.Final-Supplemented.2009-11-23.lv.ievaba.pdf>)
11. Bernard C. EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition. pp. 635–636. ISBN 0199280037.
12. Beth A. Qinn. The Paradox of Complaining: Law, Humor, and Harassment in the Everyday Work World, 2000, 25 Law & Social Inquiry, database: Westlaw.
13. Bryan A. Garner Editor in Chief, Thomas West Black's Law Dictionary, 8th edition, 2004.
14. Burkevics A. Vai, nosakot akorda algu, jāņem vērā minimālā stundas likme? 22.06.2010. www.ifinances.lv
15. Craig P., De Búrca G. EU Law: Text, Cases and Materials, 4th ed. Oxford University Press, 2008, p. 605.
16. Darba apstākļi un veselība darbā. Rīga, 2004. <http://osha.lv/lv/publications/docs/darb-apstunves0.pdf>
17. Dindune R., Kasatkina L., Platā K. Darba likuma komentāri. Dienas Bizness, 2009 (ar 2010. gada papildinājumiem).

18. Driča I., Lazdāns A. un Polis F. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Jurista Vārds, Nr. 19 (472), 15.05.2007.
19. Dupate K. Latvijas Republikas Tiesībsargs, Latvijas tiesu prakse diskriminācijas pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās.
20. Dupate K. Vidējās izpēlņas aprēķināšana un vienlīdzīga darba samaksa. Jurista Vārds, Nr. 40, 06.10.2009., 5.–6. lpp.
21. Eiropas Padomes 1996. gada 16. decembra direktīva Nr. 96/71/EK.
22. Eiropas Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EC, kas nosaka kopējo sistēmu vienādei attiecīmei pret nodarbinātību un profesiju.
23. Eiropas Padomes 2001. gada 12. marta direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā. Oficiālais Vēstnesis. L 082, 22/03/2001, 16.–20. lpp.
24. Eiropas Padomes Direktīva 91/533/EEK.
25. Eiropas Padomes Direktīva 94/33 EK (1994. gada 22. jūnijs).
26. Eiropas Padomes Direktīva 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu.
27. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK.
28. Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām.
29. Eiropas Sociālā harta.
30. Hāgas konvencija "Par ārvalstu publisko dokumentu legalizācijas prasības atcelšanu", 1961.
31. Iljanova D. Vispārējo tiesību principu nozīme un piemērošana. Rīga: *Ration iuris*, 2005, 23. lpp.
32. Informatīvs materiāls "Prejudiciāls jautājums Eiropas Kopienu tiesai. Tieslietu ministrija. http://www.tm.gov.lv/lv/daliba_es/ekt/TM%20buklets.pdf
33. Interneta portāls laweuropa.com, Netiešās iedarbības princips. http://www.laweuropa.com/Latvian/index.php?d=topluluk&mod=AB_It_Topluluk_4_2
34. Jelagins J. Tiesību pamatavoti. Grām.: Melķis E. (zin. red.). Mūsdienu tiesību teorijas atziņas. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 1999.
35. Jonāne E. T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot. [www.lv.lv](http://www.lv.lv/?menu=doc&id=197840) (<http://www.lv.lv/?menu=doc&id=197840>)
36. Kalniņa I. Jurista Vārds, Nr. 36 (631), 07.09.2010., 16. lpp.
37. Kalniņa I. Par uzņēmuma pāreju Darba likuma izpratnē. *Bilance*, Nr. 2 (158), 2007. gada janvāris.

38. Kalniņa I. Transfer of Undertakings in Latvia. The Comparative Law Yearbook of International Business, Volume 28a, 2006. Special Issue: Employment Law. Kluwer Law International: Center for International Legal Studies, 2007, pp. 415–417. ISBN 978-90-411-2440-1.
39. Kalniņa I. Jaunāko Darba likuma grozījumu analīze. Jurista Vārds, Nr. 20 (615), 18.05.2010.
40. Kalniņa I. Ziņojums LR Labklājības ministrijai, 01.04.2010.
41. Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā. Jurista Vārds, Nr. 12 (317), 30.03.2004.
42. Kalniņš E. Privāttiesību teorija un prakse. Raksti privāttiesībās. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2005.
43. Kopienas Hartas par strādājošo sociālajām pamattiesībām.
44. Kupče M. Jauns Profesiju klasifikators – jaunas prasības. Portāls Lv.lv <http://www.lv.lv/?menu=doc&id=211197>
45. Labklājības ministrija. Darba devēja rokasgrāmata, 6. lpp. <http://www.lm.gov.lv/text/431>
46. Latviešu valodas vārdnīca. Rīga: Avots, 2006, 274. lpp.
47. Latvijas Cilvēktiesību centra mājas lapa. Diskriminācijas veidi. http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu_base/29500.html
48. Lazdāns A. Promesoša darbinieka aizstāšana. Jurista Vārds, Nr. 29 (482) 17.07.2007.
49. LBAS rokasgrāmata darba devējiem no LM, 98. lpp.
50. Levits E. Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā, un diskriminācijas aizliegumu. Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003.
51. LR Administratīvās rajona tiesas 2005. gada 14. decembra lieta Nr. A42234804 un Nr. A1396–05.
52. Lūse L. Grozījumi Darba likumā. Ieguvumi darba devējiem. Portāls Lv.lv, 26.03.2010. <http://www.lv.lv/?menu=doc&id=207172>
53. LR Augstākā tiesa. Jautājumi par DL normu piemērošanu, 2003, 13. punkts. www.at.gov.lv
54. LR Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. <http://www.at.gov.lv/lv/info/summary/2005/>
55. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada tiesu prakses apkopojums “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”.
56. LR Augstākās tiesas Senāta 2005. gada tiesu prakses apkopojums “Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu”. Pieejami www.at.gov.lv
57. LR Civillikuma komentāri: Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. R.: Mans Īpašums, 36. lpp.

58. LR likums, Bērnu tiesību aizsardzības likums (LV, 199/200 (1260/1261), 08.07.1998.).
59. LR likums. Civillikums (Ziņotājs, 1, 14.01.1993.).
60. LR likums. Darba aizsardzības likums (LV, 105 (2492), 06.07.2001.).
61. LR likums. Darba strīdu likums (LV, 149 (2724), 16.10.2002.).
62. LR likums. Imigrācijas likums (LV, 169 (2744), 20.11.2002.).
63. LR likums. Izglītības likums (LV, 343/344 (1404/1405), 17.11.1998.).
64. LR likums. Kriminālprocesa likums (LV, 74 (3232), 11.05.2005.).
65. LR likums. Komerclikums (LV, 158/160 (2069/2071), 04.05.2000.).
66. LR likums. Kredītiestāžu likums (LV, 163 (446), 24.10.1995.).
67. LR likums. Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss (LV, 21.07.2010. redakcijā).
68. LR likums. Maksātnespējas likums (LV, 188 (3764), 22.11.2007.) (Stājas spēkā 01.01.2008.; zaudējis spēku 01.11.2010.)
69. LR likums. Par arhīviem (Ziņotājs, 21, 06.06.1991., 14.07.2005. redakcijā).
70. LR likums. Par arodbiedrībām (Ziņotājs, 3, 31.01.1991.).
71. LR likums. Par iedzīvotāju ienākuma nodokli, 01.09.2010. redakcijā.
72. LR likums. Par izziņas iestādes, prokuratūras vai tiesas nelikumīgas vai nepamatotas rīcības rezultātā nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu (LV, 176/178 (1237/1239), 16.06.1998., 14.07.2010. redakcijā).
73. LR likums. Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un Ministru kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību (LV, 72 (203), 18.06.1994.).
74. LR likums. Par maternitātes un slimības apdrošināšanu (LV, 182 (465), 23.11.1995.).
75. LR likums. Par valsts sociālo apdrošināšanu, 01.09.2010. redakcijā.
76. LR likums. Personu apliecinošu dokumentu likums (LV, 84 (2659), 05.06.2002., (stājas spēkā 01.07.2002.), 2. panta pirmā daļa (redakcijā ar grozījumiem līdz 13.08.2009.).
77. LR likums. Vispārējās izglītības likums (LV, 213/215 (1673/1675), 30.06.1999.).
78. LR Satversme (LV, 43, 01.07.1993.).
79. LR Tieslietu ministrijas mājas lapa http://www.tm.gov.lv/lv/daliba_es/ekt/
80. LR Valsts darba inspekcija. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem "Par darba un atpūtas laiku". http://profs2009.lbas.lv/images/upload/files/2_Atputa.pdf
81. LR Valsts darba inspekcija. Darba līgums – darba tiesisko attiecību pamats. Jurista Vārds. http://www.kvestnesis.lv/body_print.php?id=144382
82. Mariam Driessen-Reilly and Bart Driessen. Don't shoot the messenger: a look at Community law relating to harassment in the workplace, (2003), 28 E.L.Rev. Aug., Maxwell and Contributors.

83. Mazure L. Invalīds kā darbinieks darba tiesiskajās attiecībās. Jurista Vārds, Nr. 15 (418), 11.04.2006.
84. Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to Destitution. Edited by Guy Standing and Daniel Vaughan-Whitehead. Budapest, London, New York: Central European University Press, 1995, p.1. ISBN 1-85866-043-2.
85. MK noteikumi Nr. 205 "Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramie ierobežojumi", 2002. gada 28. maijs.
86. MK noteikumi Nr. 206 "Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību", 2002. gada 28. maijs.
87. MK noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem un darbinieku darba braucieniem saistītie izdevumi", 2002. gada 28. maijs.
88. MK noteikumi Nr. 238 "Kārtība, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo atlīdzību".
89. MK noteikumi Nr. 272 "Noteikumi par sezonas rakstura darbiem", 2002. gada 25. jūnijs.
90. MK noteikumi Nr. 310 "Kārtība, kādā personas šķērso Latvijas Republikas valsts robežu", 2001. gada 10. jūlijs.
91. MK noteikumi Nr. 353 "Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku", 2002. gada 6. augusts.
92. MK noteikumi Nr. 359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās", 2009. gada 28. aprīlis.
93. MK noteikumi Nr. 413 "Kārtība, kādā nosakāma un pārskatāma minimālā mēneša darba alga", 2003. gada 22. jūlijs.
94. MK noteikumi Nr. 433 "Iesniegumu iesniegšanas un izskatīšanas, darba garantiju un sociālo garantiju atjaunošanas un zaudējumu atlīdzības izmaksas kārtība", 2004. gada 27. aprīlis.
95. MK noteikumi Nr. 461 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatzudējumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību", 2010. gada 18. maijs.
96. MK noteikumi Nr. 553 "Noteikumi par darba atļaujām ārzemniekiem", 2010. gada 21. jūnijs.
97. MK noteikumi Nr. 791 "Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi", 2008. gada 23. septembris.
98. MK noteikumi Nr. 827 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli", 2010. gada 7. septembris.
99. MK noteikumi Nr. 836 "Pedagogu darba samaksas noteikumi", 2009. gada 28. jūlijs.
100. Ministru padomes 1992. gada 24. jūlija lēmums Nr. 292 "Par smagajiem darbiem un kaitīgos darba apstākļos veicamajiem darbiem, kuros noteikts aizliegt nodarbināt sievietes un personas, kas jaunākas par astoņpadsmit gadiem".

101. MK rīkojuma Nr. 748 apstiprinātā koncepcija "par mikrouzņēmumu atbalsta pasākumiem", 2009. gada 30. oktobris.
102. Nielsen R., *European Labour Law*. DJØF – Copenhagen, 2000, p. 84. ISBN 8757403279.
103. Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. *Jurista Vārds*, Nr. 20 (473) (6. punkts), 15.05.2007.
104. Neimanis J. Ievads tiesībās. Rīga: J. Neimanis, 2004.
105. Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007.
106. Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem "Par darba līgumiem". Rīga: Jelgavas tipogrāfija, 2006.
107. Pūce I. Diskriminācijas aizliegums privāto tiesību jomā, kā to iespaido ES tiesības. Portāls politika.lv http://www.politika.lv/temas/dzimumu_lidztiesiba/9153/
108. Repšs A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība. *LV, Jurista Vārds*, Nr. 9 (314), 09.03.2004.
109. Rudevska B. un Kalniņa I. Atlīdzība par darba piespiedu kavējumu darba samaksas jēdziena kontekstā. *Jurista Vārds*, Nr. 48 (591), 01.12.2009.
110. Slicāne E. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. *Jurista Vārds*, 2005, Nr. 14.
111. Starptautiskās Darba organizācijas konvencija Nr. 100 "Par vienlīdzīgu atalgojumu".
112. Starptautiskās Darba organizācijas mājas lapa. http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--en/index.htm
113. Starptautiskās Darba konferences 2007. gada sesijas B(I) ziņojums, 48. lpp. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf
114. Staune G. "Piedzērušos var atlaist nekavējoties". *Komersanta Vēstnesis*, 14.07.2010, 1. lpp. http://www.kvestnesis.lv/body_print.php?id=153324
115. Strupiņš A. Komerclikuma komentāri. A daļa: Komerccarbības vispārīgie noteikumi. Rīga, 2003. ISBN 9984-19-414-0.
116. Suddards, Hammond. *Transfer of Undertakings: Legal Essentials*. London: Institute of Personnel and Development, 1999, p. 9. ISBN 0852927932.
117. Tāre I. Likums dod iespēju no darba šķirties bez trača. *LV* http://www.kvestnesis.lv/body_print.php?id=142924
118. Torgāns K. Vainas vai attaisnojumu meklējumi civillietās. *Jurista Vārds*, 31.05.2005.
119. *Transfer of Undertakings. Employment Law Handbook*. Oxford, 2007. ISSN 0308-9312.
120. Valsts darba inspekcija. Nodarbināšanas bez rakstveida darba līguma juridiskās un sociālās sekas darba devējiem. Rīga, 2006. http://www.vdi.gov.lv/admin/files/LigStrada/5_neleg_sekas_darba_devejiem.pdf
121. Vogel J. *Juristische Methodik*. Berlin (u. a.): de Gruyter, 1998, S. 60 ff.

122. Zelča I. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamati un sekas. *Bilance*, Nr. 10 (214) (2009, maijs), 18.–19. lpp.
123. Zemļanovs V. *Komercnoslēpums un uzņēmējdarbības drošība*. Rīga: Jumava, 2005. ISBN 9984059685.
124. Zveresa L. Kas jāzina par virsstundu darbu. *Komersanta Vēstnesis*, Nr. 24. 11.06.2008.

Judikatūra

1. 1986. gada 4. decembra spriedums lietā 205/84 Komisija/Vācija, *Recueil*, 3755. lpp., 52. punkts.
2. 2002. gada 24. janvāra spriedums lietā C-164/99 *Portugalia Construções*, [200]2, ECR I-787. lpp., 20. punkts.
3. 2002. gada 7. februāra spriedums lietā C-279/00 Komisija/Itālija, *Recueil*, I-1425. lpp., 17. punkts.
4. 2004. gada 11. marta spriedums lietā C-496/01 Komisija/Francija, *Recueil*, I-2351. lpp., 65. punkts.
5. 2007. gada 18. decembra spriedums lietā C-341/05 *Laval un partneri Ltd.* [2007], ECR I-11767.
6. 2009. gada 1. oktobra spriedums lietā C-567/07 *Woningstichting Sint Servatius*.
7. *Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom judgment of 28 May 1985, Series A no. 94, p. 39, para. 82.*
8. EKT 1980. gada 27. marta spriedums lietā Nr. 129/79 *Macarthy's Ltd v. Wendy Smith*.
9. EKT lieta C-109/88, *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, European Court reports 1989.*
10. EKT lieta C-127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby v. Frechay Health Authority and Secretary of State for Health, European Court reports, 1993.*
11. EKT lieta C-184/89, *Helga Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg, European Court reports, 1991.*
12. EKT lieta C-196/02, *Vasiliki Nikoloudi v. Organismos Tilepikinonion Ellados AE, OJ C 106, 30.04.2005.*
13. EKT lieta 237/85, *Gisela Rummler v. Dato-Druck GmbH., European Court reports, 1986.*
14. EKT lieta C-309/97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v. Wiener Gebietskrankenkasse, European Court Reports, 1999.*
15. EKT lieta C-381/99, *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG, European Court reports, 2001.*
16. EKT lieta C-396/07, *Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy, 27.11.2008.*
17. EKT lieta C-400/93, *Specialarbejderforbundet I Danmark v. Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S, European Court Reports, 1995, Page 1-1275.*
18. EKT spriedums lietā Nr. C-234/98, *G. C. Allen and Others.*

19. EST spriedums lietā C–114/97, Komisija/Spānija, ECR, I–6717.
20. EST spriedums lietā Nr. C–133/08.
21. EST spriedums lietā 135/83, *Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electro-technische Industrie*, 1985.
22. EST spriedums lietā Nr. C–149/10, *Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon*.
23. EST spriedums lietā Nr. C–486/08 (*Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol*).
24. EST spriedums lietā C–167/97 *Regina V. Secretary of State for Employment, ex parte Nikole Seymour-Smith and Laura Perez*, ECR 1998, p.1–05199, 28. paragrāfs.
25. EST spriedums lietā Nr. C–319/06 (Eiropas Kopienų Komisija v. Luksemburgas Lielhercogiste), 53. punkts, 19.06.2008.
26. EST spriedums lietā C–490/04, Komisija/Vācija, ECR I–609.
27. EST spriedums lietā C–561/07, Eiropas Kopienų Komisija v. Itālijas Republika, paragr. 46, OV C 064, 08/03/2008.
28. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2009. gada 29. jūnija spriedums lietā Nr. A42173405, SKA–286/2009. [http://c4.vds.deac.lv/files/AL/2009/06_2009/29_06_2009/AL_AT_290609_SKA-286_2009\(1\).pdf](http://c4.vds.deac.lv/files/AL/2009/06_2009/29_06_2009/AL_AT_290609_SKA-286_2009(1).pdf) LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 5. februāra spriedums lietā Nr. SKC–69.
29. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 13. augusta spriedums lietā Nr. SKC–335.
30. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 5. novembra spriedums lietā Nr. SKC–525.
31. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 5. novembra spriedums lietā Nr. SKC–534.
32. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 14. janvāra spriedums lietā Nr. SKC–4.
33. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 28. janvāra spriedums lietā Nr. SKC–38.
34. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 28. janvāra rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKC–77.
35. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 11. februāra spriedums lietā Nr. SKC–60.
36. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 7. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC–222.
37. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. SKC–339.
38. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 11. augusta spriedums lietā Nr. SKC–380.

39. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 11. septembra spriedums lietā Nr. SKC–382I.
40. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 6. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–515.
41. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 20. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–570.
42. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 3. novembra spriedums lietā SKC–591.
43. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2005. gada 19. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–654.
44. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2006. gada 11. janvāra spriedums lietā SKC–12.
45. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2006. gada 17. maija spriedums lietā Nr. SKC–337.
46. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2006. gada 14. jūnija spriedums lietā Nr. SKC–402.
47. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 17. janvāra spriedums lietā Nr. SKC – 21.
48. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 14. februāra spriedums lietā Nr. SKC–54.
49. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 14. februāra spriedumā lietā Nr. SKC–57.
50. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 14. februāra spriedums lietā Nr. SKC–62.
51. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 28. februāra spriedums lietā SKC–88.
52. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 14. marta spriedums lietā Nr. SKC–110.
53. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 9. janvāra spriedums lietā Nr. SKC–6.
54. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 4. jūnija spriedums lietā Nr. SKC–377.
55. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 29. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–375 .
56. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 25. marta spriedums Lietā Nr. SKC–106/2009.
57. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 20. maija spriedums lietā Nr. SKC–442.

58. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 3. jūnija spriedums lietā Nr. SKC–188.
59. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 17. jūnija spriedums lietā Nr. SKC–366.
60. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 6. oktobra Senāta rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKC–1012.
61. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–891.
62. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–896.
63. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–899.
64. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 16. decembra spriedums lietā Nr. SKC–1030-09.
65. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 24. februāra spriedums lietā Nr. SKC–289.
66. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 10. marta spriedums lietā Nr. SKC–412/2010.
67. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr. SKC–67.
68. LR Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2008. gada 19. marta tiesas spriedums lietā Nr. C 26077007, 0040/08.
69. LR Satversmes tiesas 2002. gada 22. februāra spriedums lietā Nr. 2001-06-03.
70. LR Satversmes tiesas 2003. gada 27. novembra spriedums lietā Nr. 2003-13-0106.
71. LR Satversmes tiesas 2005. gada 13. maija spriedums lietā Nr. 2004-18-0106.
72. LR Satversmes tiesas 2005. gada 14. septembra spriedums lietā Nr. 2005-02-0106, 9.2. punkts.
73. LR Satversmes tiesas 2005. gada 14. septembra spriedums lietā Nr. 2005-02-0106.
74. LR Satversmes tiesas 2005. gada 21. novembra spriedums lietā Nr. 2005-03-0306.
75. LR Satversmes tiesas 2008. gada 21. oktobra spriedums lietā Nr. 2008-02-01.
76. LR Satversmes tiesas 2007. gada 16. maija spriedums lietā Nr. 2006-42-01.

