

## Vebinārs | Darba attiecību izbeigšana: darba devēja uzteikums un tā aizstāvēšana tiesā

Atbildes uz dalībnieku jautājumiem

---

Pie rakstveida formas ievērošanas - kas būtu jāievēro, ja vienošanās tiek parakstīta elektroniski?

Varbūt vispārīgi kaut kas, ko būtu svarīgi ņemt vērā, uzteikuma dokumentus sagatavojot elektroniski ar drošu elektronisko parakstu?

Sagatavojot uzteikuma dokumentus un parakstot tos ar drošu elektronisko parakstu, jāņem vērā, ka šāda elektroniski sagatavota darba līguma uzteikuma paziņošana uz darbinieka elektroniskā pasta adresi ir tiesiski iespējama tikai gadījumos, ja darba līgumā vai koplīgumā puses par to ir tieši vienojušās (Darba likuma 112.<sup>1</sup> pants). Turklāt jāņem vērā, ka neatkarīgi no šāda uzteikuma parakstīšanas dienas, tas būs uzskatāms par paziņotu otrajā darba dienā pēc uzteikuma nosūtīšanas uz otras puses darba līgumā norādīto elektroniskā pasta adresi.

Darba likums neparedz papildu nosacījumus citu dokumentu, piemēram, vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, sagatavošanai elektroniski. Attiecīgi šādi dokumenti sagatavojami atbilstoši Dokumentu juridiskā spēka likuma 4.pantam un Elektronisko dokumentu likuma 3.panta otrajai daļai. Attiecībā par starp pusēm attālināti noslēgtas rakstveida vienošanās par darba līguma izbeigšanu paziņošanu Darba likumā nav noteikta īpaša kārtība. Taču, ja šāda vienošanās starp klātneesošām personām tiek slēgta elektroniski un parakstīta, izmantojot elektronisko parakstu, pēc analogijas ir piemērojams iepriekšminētais Darba likuma 112.<sup>1</sup> panta regulējums.

Vai darbiniekam pēc viņa pieprasījuma (pēc uzteikuma saņemšanas) ir tiesības iepazīties ar visiem saistītajiem dokumentiem ar uzteikumu (īpaši, kas attiecas uz štatu samazināšanu (apsvērumi, novērtējums utt.)? Vai arī

Vispārīgi Darba likuma 102., 125. pants nosaka darba devēja pienākumu darba līgumu uzteikumu pamatot, tostarp informējot darbinieku par faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem, kas bijuši par pamatu uzteikuma izsniegšanai. Atbilstoši tiesu praksei uzteikuma pamatojuma ir jābūt pietiekami detalizētam, lai

---

---

jāparaksta uzteikums un materiāli jāizprasa tiesvedības gaitā?

tiesai būtu iespēja pārbaudīt tā pamatotību un tiesiskumu (lieta Nr. SKC-557/2013). Tāpat tiesvedības gaitā darba devējs nevar atsaukties uz jauniem apstākļiem, kuri nav sākotnēji norādīti uzteikuma pamatojumā (lieta Nr. SKC-192/2004).

Vienlaikus Darba likums neparedz darbinieku skaita samazināšanas gadījumos darba devējam pienākumu izsniegt darbiniekam visu darbinieku interesējušo informāciju, it īpaši, ja darbiniekam izsniegtais uzteikums ir satur nepieciešamo informāciju par darba tiesisko attiecību izbeigšanu (t.sk., informāciju par darbinieku skaita samazināšanas iemesliem, veikto darbinieku izvērtēšanu un tās rezultātiem, informāciju par nodarbinātības iespējām citos amatos u.c.). Praksē darba devējam nav pienākuma izsniegt darbiniekam visus attiecīgos darbinieku novērtēšanas protokolus u.c. materiālus – tos tiesiska strīda gadījumā darba devējs var iesniegt tiesai. Tomēr, lai sekmētu tiesiska strīda risinājumu un mazinātu darbinieka vēlmi vērsties tiesā, uzskatām, atsevišķos gadījumos šādu informāciju darbiniekam būtu pamats izsniegt arī pirms darbinieks ir vērsies tiesā. Taču tās ir darba devēja tiesības, nevis pienākums.

---

Ja ir aizdomas, ka strādājot attālināti darbinieks paralēli strādā otrā darba vietā, vai ir iespējams to kaut kādā veidā noskaidrot? (Darba līgumā noteikts, ka par papildus darbu ir jāinformē, pats darbinieks neatzīstas)

Saistībā ar blakus darbu (darbs ko darbinieks veic pie cita darba devēja) jāņem vērā Darba likuma 92. pants – proti, darbinieka tiesības veikt blakus darbu var ierobežot, ja tas ir attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm un ja blakus darbs ietekmē vai potenciāli varētu ietekmēt darbinieka saistību izpildi "pamatdarbā".

Ja ir izveidojusies situācija, kurā darbinieks savus darba pienākumus vairs neveic nolīgtajā apjomā vai kvalitātē un pastāv aizdomas, ka darbinieks paralēli strādā pie cita darba devēja,

---

---

būtu nepieciešams sākotnēji vērsties pie paša darbinieka ar attiecīgu lūgumu skaidrot situāciju vai sniegt paskaidrojumus. Attiecīgi darba devējam būtu jāfiksē tā rīcībā esošie pierādījumi, kuru iegūšana šādā situācijā varētu būt problemātiska (piemēram, lūgt darbiniekam piekļuvi darbinieka darba datora e-pasta kastītei, noteikt pienākumu darbiniekam iesniegt atskaites par paveiktajiem darbiem utt.). Taču risinājums ir atkarīgs no katras konkrētās situācijas.

---

Jautājums: uzsakot darba attiecības 101.p.1.d. 2.p-ts - termiņš darba att. izbeigšanai - nekavējoties - darbinieks neparaksta uzteikumu, ir akts par to, ka ir iepazīstināts, izsniegts papīra formātā uzteikums un ir informēts, ka šī diena ir pēdējā darba diena - vai tas tiesas gadījumā būs pietiekošs pierādījums? Ja pēc šī fakta darbinieks devās pie ārsta, atvēra slim.lapu - kā tas var tikt vērtēts no darba att. izbeigšanas fakta puses?

Atbilde uz uzdoto jautājumu ir atkarīga no konkrētās situācijas faktiskajiem apstākļiem. Ir Augstākās tiesas prakse, kurā tiesa līdzīgā lietā par Darba likuma 109.panta trešās daļas piemērošanu secināja, ka "no *Darba likuma 109.panta trešās daļas pirmā teikuma skaidri izriet, ka darba devēja uzteikuma ierobežojums ir darbinieka pārejoša darbnespēja, **nenosakot, kad un kādā veidā par darbnespējas faktu ir jāpaziņo darba devējam. Šī tiesību norma arī neparedz, ka likumā noteiktais ierobežojums nav saistošs, ja darbinieks līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai darba devējam nav iesniedzis darbnespējas lapu. Tāpat likumdevējs minētās tiesību normas piemērošanu nav saistījis ar darbinieka godprātības vai slimības rakstura izvērtējumu. Arī izskatāmajā lietā noslēgtajā darba līgumā nav noteikta kārtība, kādā darbiniecei jāinformē darba devēja par pārejošas darbnespējas faktu.***" (Augstākās tiesas 2014.gada 30.septembra sprieduma lietā Nr. SKC-1718/2014 (C27210512) 7.1.punkts) Tomēr vienlaikus tiesa vērtēs visus lietas apstākļus un gadījumā, ja darba devējs varēs pamato un pierādīt, ka līdz darba līguma uzteikuma izsniegšanai darbinieks nebija darījis zināmu par savu darbnespēju, kā ik darba dienu

---

---

bija ieradies darbā, lai veiktu darba pienākumus un nekas neliecināja par viņa slimību u.tml., tad vēlāka darbnespējas iestāšanās neietekmē izsniegtā uzteikuma juridisku spēku.

Līdz ar to svarīgi saprast, vai uzņēmumā noteikta kārtība, kādā darbiniekiem jāpaziņo darba devējam par darbnespēju. Vienlīdz svarīgs ir apstākļi vai darbiniekam izsniedzot uzteikumu arī tika lūgts parakstīt apliecinājumu par Darba likuma 109.pantā minēto nosacījumu neesamību. Visbeidzot arī potenciālas tiesvedības gadījumā varētu izmantot datus no e-veselības sistēmas par konkrētās darbnespējas lapas atvēršanas datumu un laiku, lai ilustrētu darbinieka nelabticīgo rīcību. Atbilstoši Jūsu aprakstītajiem apstākļiem pirmšķietami uzskatām, ka konkrētajā situācijā darba devēja uzteikums (pat, ja darbinieks ir atteicies to saņemt) varētu būt tiesisks un pamatots.

---

Ja darbinieks, strādājot attālināti, darba laikā savā dzīvoklī uzkāpj uz bērna rotaļlietas, paslīd, nokrīt un salauž roku - tā skaitītos trauma darba vietā?

Atbilstoši 2009.gada 25.augusta Ministru kabineta noteikumiem "Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība" arī šāds negadījums būtu uzskatāms par nelaiemes gadījumu darbā un attiecīgi jāveic izmeklēšana, lai noskaidrotu vai konkrētais nelaiemes gadījums ir saistīts ar darba vides faktoru iedarbību.

---

Vai ir Jūsu praksē bijis precedents, kad pamatojoties uz Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietas departamenta 2019.gada 29.marta spriedumu lietā Nr.SKC-62/2019 (C30585615), atvaļinājumu uzkrājumi tiek "norakstīti" un netiek pārceļti uz nākamo gadu?

Atvaļinājumu uzkrājumu "norakstīšana" praksē konkrētās situācijās ir veikta, balstoties uz Eiropas Savienības Tiesas praksi (uz kuru atsaukusies arī Augstākā tiesa lietās Nr.SKC-62/2019 motīvu daļā) gadījumos, kad tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības un darbiniekam jāizmaksā kompensācija par neizmantotajām ikgadējo atvaļinājumu par visu nodarbinātības periodu un darbinieks pieprasa kompensāciju par neizmantotu atvaļinājumu,

---

	<p>kuru darba devējs ir piešķīris, taču pats darbinieks ir atteicies izmantot.</p>
<p>Vai, ja darbinieks pieprasa, darba devējam ir pienākums nodrošināt darbiniekam, piemēram, darba galdu, krēslu mājām, kur darbinieks veic attālināto darbu, vai pietiek ar to, ka darba devējs atbilstoši aprīkotu darba vietu nodrošina birojā, kā arī vai ir pienākums minēto nodrošināt, ja darbinieks strādā tikai attālināti un birojā darba vieta nav nodrošināta?</p>	<p>Atbilstoši Darba likuma 51.pantam darba devējam ir pienākums nodrošināt darbinieku ar tādiem darba apstākļiem, lai darbinieks varētu veikt nolīgtos darba pienākumus. Savukārt, Darba likuma 53.pants paredz, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja vien puses nav vienojušās citādi.</p> <p>Līdz ar to svarīgs ir apstāklis, vai attālināts darbs tiek veikts pēc darba devēja vai paša darbinieka iniciatīvas un – vai puses vispār ir vienojušās par attālinātu darbu. Ja šāda vienošanās pastāv (vai, piemēram, ārkārtējās situācijas rezultātā faktiski ir noteikta attālināta darba veikšanas), tad darba devējam ir pienākums nodrošināt darbinieku ar nepieciešamo aprīkojumu, lai darbinieks varētu veikt savus darba pienākumus. Ja paredzēts modelis, ka darbinieks pēc savas izvēles strādā no mājām vai darba vietā, tad darba devējam jānodrošina apstākļi abās iespējamajās darba vietās. Ņemot vērā, ka darba aprīkojuma nodrošināšana prasa papildu darba devēja finanšu resursus, tad būtu ieteicams uzņēmumā ieviest konkrētu kārtību, kādā tiek organizēts darba uz vietas birojā vai attālināti, piemēram, paredzot, ka pamatā darbs notiek attālināti, bet uzņēmuma telpās ir <i>co-working space</i>, ko darbinieki var izmantot.</p>
<p>Vai darbinieks var pieprasīt darba devējam segt (kaut vai daļēji), piemēram, rēķinu par internetu un elektrību, ja attālinātajam darbam ir jāizmanto dators? Sprotu, ka nedaudz ne pa tēmu, bet attālinātajam darbam pieskārāties, un šobrīd tas arī nākotnes kontekstā ir nokļuvis dienas kārtībā.</p>	<p>Šis jautājums šobrīd kļūst arvien aktuālāks, jo Darba likuma 76.pantā ir iekļauts vispārīgs princips, ka darba devējs atlīdzina darbiniekam zaudējumi, kas darbiniekam radušies sakarā ar darbiniekam piederoša aprīkojuma nolietošanos darba vajadzībām. Līdz ar to, vispārīgi darba devējam būtu jāatlīdzina daļa no izdevumiem, kas darbiniekam radušies strādājot attālināti.</p>

---

Turklāt, gan Latvijā, gan citviet Eiropā citi darba devēji arī šādu praksi ir uzsākuši, un ir vairāku citu Eiropas valstu tiesu spriedumi, kuros tiesa atzinusi par pamatotu darbinieku celtās prasības par šādu izdevumu daļēju atlīdzināšanu.

---

**Lai uzzinātu vairāk, sazinieties:**



**Māris Logins**

Partner, Head of Employment, Public procurement and PPP practice groups

T: +371 67 280 102

[maris.logins@eversheds-sutherland.lv](mailto:maris.logins@eversheds-sutherland.lv)