



SORAINEN

Tiesu prakse
darba strīdos
2019.- 2020.
gadā

Māris Simulis
Zvērināts advokāts

28.01.2021.

No Darba likuma 6.panta pirmās daļas izrietošās sekas

Tādi darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, darba līguma vai darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, atbilstoši Darba likuma 6.panta pirmajai daļai ir spēkā neesoši uz likuma pamata, tāpēc darbiniekam nav pienākums šos noteikumus apstrīdēt, ceļot atsevišķu prasību tiesā.

*LR Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2019.gada
17.jūnija spriedums lietā Nr.SKC-592/2019*

Attaisnotas prombūtnes ietekme uz summētā darba laika pārskata periodu

Ja pēc vai pirms darbnespējas darbinieks ir strādājis vairāk stundu nekā tam būtu jābūt atbilstoši normālajam darba laikam (vidēji faktiski nostrādātajā periodā) un pārskata periodā vairs nav iespējams to sabalansēt ar atpūtas laiku, šāda darba intensitāte, lai arī bez darba devēja vainas, atbilstoši Darba likuma 140.panta piektajai daļai noved pie virsstundām, kas jākompensē.

*LR Senāta Administratīvo lietu departamenta 2019.gada
05.jūlija spriedums lietā Nr.SKA-794/2019*

Piemēram,

Pārskata periods - 3 mēneši:

- | | | |
|-----|-------------------------------|--|
| I | - normālais darba laiks (168) | -nostrādājis (180) |
| II | - normālais (160); kopā (328) | -nostrādājis (165); kopā (345) |
| III | - normālais (178); kopā (506) | - darbnespēja (<u>virsstundas = 345 – 328</u>) |

Pārskata periods – 1 mēnesis:

- I - normālais darba laiks mēnesī (168); pirmajās 2 nedēļās – 80 stundas
pirmajās 2 nedēļās nostrādā 100 stundas un tad līdz mēneša beigām darbnespēja
(virsstundas = 100 – 80)

Dīkstāvi jāspēj pamatot



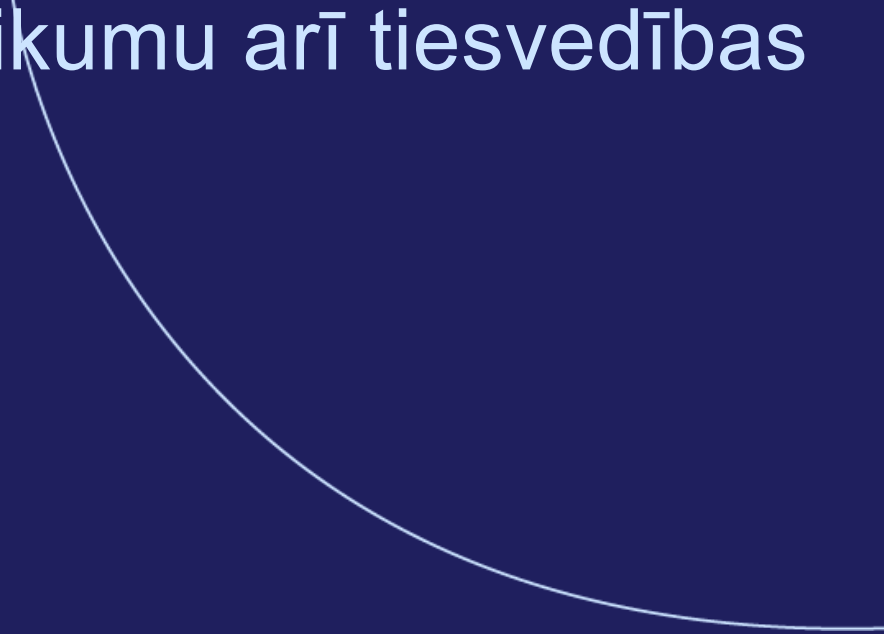
*LR Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2019.gada
28.novembra spriedums lietā Nr.SKC-1075/2019*

Ar darba devēja 2017.gada jūlija rīkojumu, pamatojoties uz Darba likuma 74.panta otro daļu, noteikts, ka darbinieks netiks nodarbināts no 2017.gada 17.jūlija, saglabājot darba samaksu.

Darba devēja gribējusi atstādināt darbinieku no darba (noteikt pagaidu aizliegumu veikt darbu), uzskatot, ka neatstādināšana var kaitēt darba devējas interesēm, bet, lai izvairītos no iespējamās atstādināšanas, kuras laikā saskaņā ar Darba likuma 58.panta pirmo daļu, darba devēja ieskatā, netiek izmaksāta darba samaksa, apstrīdēšanas tiesā, noteikusi dīkstāvi (pagaidu aizliegumu veikt darbu, saglabājot darba samaksu).

- Darba tiesisko attiecību būtība ir darba veikšana. Tām jādarbojas reāli - darbiniekam jāveic darbs un darba devējam jānodrošina atbilstoši darba apstākļi.
- Dīkstāve ir īpašs izņēmuma gadījums, kas nav ierasts un nav raksturīgs darba tiesiskajām attiecībām, jo darbs netiek veikts. Savukārt, ja darbs netiek veikts, dīkstāves noteikšanu nevar kvalificēt kā darbinieka pienākumu un darba kārtības precizēšanu Darba likuma 56.panta izpratnē.
- Darba likuma tiesību normas to kopsakarā nepieļauj darba devēja patvaļu. Darba devēja rīcībai, nosakot dīkstāvi, jābūt pamatotai ar objektīviem apstākļiem, racionāliem un pārbaudāmiem apsvērumiem.

Darba devējs var atsaukt
uzteikumu arī tiesvedības
laikā



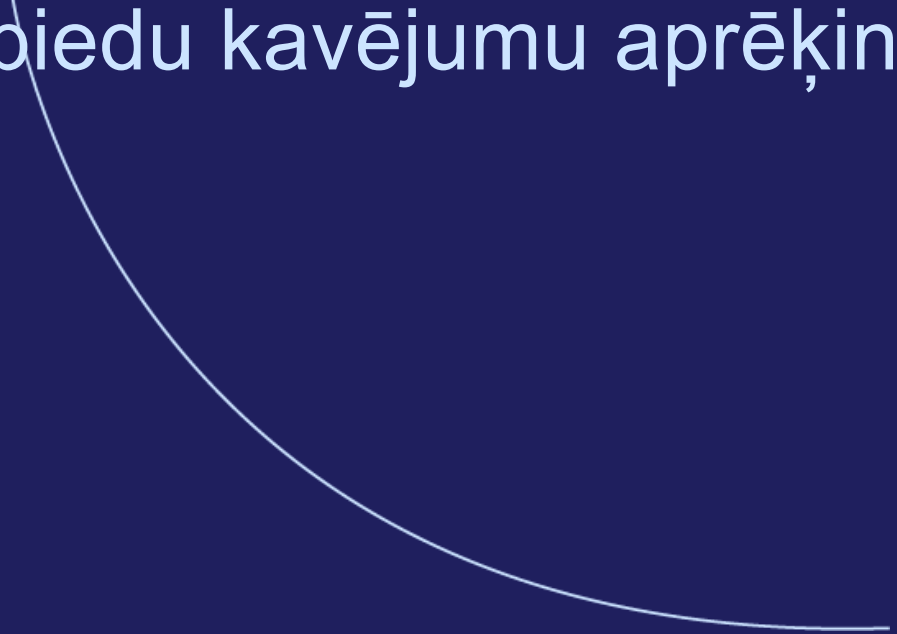
*LR Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020.gada 02.
jūlija spriedums lietā Nr.SK-487/2020*

«(...) ja darbinieks ceļ prasību tiesā un lūdz viņu atjaunot iepriekšējā darbā, apstrīdot darba līguma uzteikuma tiesiskumu, tad darbinieks ne vien piešķir darba devējam tiesības darba līguma uzteikumu atsaukt, bet to izdarīt pieprasa; darba devējam, atsaucot darba līguma uzteikumu, darbinieks tiek atjaunots darbā un tādējādi ir novērsts viņa tiesību aizskārumš.»

Darbiniekam ir tiesības saņemt atlīdzību tikai par to laiku, kamēr darba kavējumam ir bijis piespiedu raksturs.

«(...) par laiku pēc datuma, kad darba devējs ir veicis nepieciešamās darbības darbinieka tiesību aizskāruma novēršanai un radījis priekšnoteikumus iepriekšējā stāvokļa atjaunošanai, bet pats darbinieks nevēlējās atgriezties darbā, nevar runāt par darba piespiedu kavējumu.»

Vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu aprēķins



*LR Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020.gada
11.novembra spriedums lietā Nr.SKC-1265/2020*

Vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu pēc savas dabas ir kompensācija par atlaišanu no darba bez pamatota iemesla un domāta tam, lai sniegtu darbiniekam to, ko viņš būtu nopelnījis, ja darba devējs nebūtu prettiesiski izbeidzis darba attiecības.

Ja darbinieks strādājis citā mazāk apmaksātā darbā [..], jautājums par vidējās izpeļņas piedziņu risināms analogiski Darba likuma 126.panta otrās daļas noteikumiem, proti, izmaksājama vidējās izpeļņas starpība par laiku, kad viņš veicis mazāk apmaksātu darbu.

Konkrētajā lietā darbinieks bija saņēmis: 1) kompensāciju par neizm.atvaļin. no darba devēja (Atbildētāja); 2) bezdarbnieka pabalstu; 3) atlīdzību no uzņēmuma līguma dibinātām attiecībām.

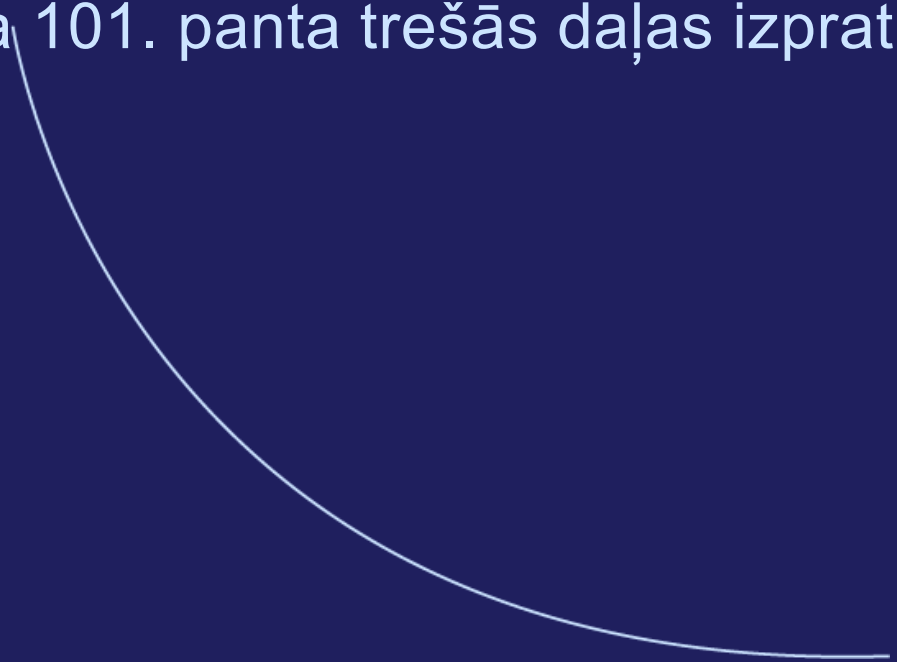
«Saskaroties ar situāciju, kad darbinieks pēc pretiesiskas atbrīvošanas no darba ienākumus gūst citur nevis uz darba līguma, bet uz uzņēmuma līguma pamata, tiesai, izlemjot jautājumu par vidējo izpeļņu, šī tiesiskā attiecība un faktiskie apstākļi ir jāvērtē pēc to ekonomiskās būtības, nevis formas»

«(...) situācijā, kad darbs tiek veikts uzņēmuma līguma ietvarā, nevar konstatēt darba piespiedu kavējuma pazīmi tāpat kā, ja darbs tiktu veikts saskaņā ar darba līgumu.»

Darba likuma 86. panta pirmajā daļā
paredzētais darbinieka pienākums
atlīdzināt darba devējam nodarītos
zaudējumus neaprobežojas ar laiku, kad
faktiski pastāv darba tiesiskās
attiecības

*LR Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020.gada
11.novembra spriedums lietā Nr.SKC-1265/2020*

Pārkāpuma atklāšanas diena Darba
likuma 101. panta trešās daļas izpratnē



*LR Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020.gada 18.
jūnija spriedums lietā Nr.SKC-493/2020*

Pārkāpuma atklāšanas diena?

- a) 2017. gada 14. novembris – inventarizācijā atklāja materiālo vērtību iztrūkumu
- b) 2017. gada 29. decembris – diena, kad konkrētais darbinieks tika atstādināts
- c) 2018. gada 31. janvāris – tiek pabeigta dienesta pārbaude un sastādīts ziņojums.

Katra situācija vērtējama individuāli, tāpēc

«Tiesai ir pienākums faktisko apstākļu un pierādījumu analīzes rezultātā precīzi, skaidri un nepārprotami spriedumā noteikt pārkāpuma atklāšanas dienu, no kuras sākas Darba likuma 101. panta trešajā daļā paredzētā uzteikuma termiņa tecējums.»

Estonia

Lithuania



Latvia

Belarus

SORAINEN

Māris Simulis

Zvērināts advokāts

+371 26434924

maris.simulis@sorainen.com

sorainen.com