



SORAINEN

Tiesu prakse
darba strīdos
2018.- 2019.
gadā
2.daļa

Māris Simulis
Zvērināts advokāts

21.04.2020.

Kas jānorāda uzteikumā?



Darbinieka rīcība, kas pretēja «labiem tikumiem» ir jāpamato ar konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu un jādod darbinieka rīcības objektīvs izvērtējums un pamatojums šādas rīcības atzīšanai par pretēju labiem tikumiem

*LR Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2018.gada
20.aprīļa spriedums lietā Nr.SKC-213/2018*

Kas jānorāda uzteikumā?



Ja darba devējs atsaucas uz Darba likuma 101.p (1) 3.p., tad tam jāpierāda un uzteikumā jāspēj aprakstīt:


- 1) darbinieks rīkojies pretēji labiem tikumiem;
- 2) šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu

Rīcība pretēja labiem tikumiem




Jāpiepilda ar juridiski nozīmīgu saturu, t.i., uzteikumā jānorāda kādi palīgavoti (piemēram, morāle, sociālās vērtības, lietu dabiskā kārtība) ir devuši pamatu darbinieka rīcību vērtēt par pretēju labiem tikumiem.

Kad pārkāpums nav savienojams ar darba tiesisko attiecību turpināšanu?



Uzteikumā jāiekļauj darba devēja vērtējums, kādu apsvērumu dēļ konkrētos apstākļos darbinieka izdarītais pārkāpums samērojams ar atlaišanu no darba.

Kasācijas sūdzībā ietvertais pamatojums




Bez argumentiem, kasācijas instances tiesai nav iespējams veikt attiecīgās sprieduma daļas tiesiskuma pārbaudi.

Lietas izskatīšanas robežu noteikšanā izšķiroša nozīme ir nevis kasācijas sūdzības iesniedzēja apgalvojumiem, bet gan kasācijas sūdzībā ietvertajam pamatojumam, kā izpaudusies attiecīgās materiālo tiesību normas piemērošanas vai iztulkošanas nepareizība, kā procesuālās tiesību normas pārkāpums ietekmējis tiesas spriedumu.

LR Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2018.gada 20.aprīļa spriedums lietā Nr.SKC-213/2018

Atbrīvošanās no nolīgtā papildu darba



Noteikuma par papildu darba veikšanu iekļaušana darba līgumā nerada darbiniekam patstāvīgas tiesības prasīt darba devējam nodrošināt papildu darbu, savukārt darba devējam tas nerada pienākumus nodrošināt darbinieku ar papildu darbu.

Ar papildu darbu saistīto attiecību izbeigšana neveido pamatu darba līguma uzteikumam attiecībā uz nolīgto darbu.

LR Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2018.gada 28.septembra spriedums lietā Nr.SKC-552/2018

Faktiskie apstākļi:

Darbiniecei darba līgumā nolīgts papildu darbs;

Darba devējs izsniedz uzteikumu ar nosacījumu – izbeigt papildu darbu un turpināt tikai pamatdarbā vai izbeigt darba tiesiskās attiecības;

Darbiniece nepiekrīt nosacījumam un vēršas tiesā.

Atziņas:

Atbilstoši Darba likuma 65.pantam, ja darbinieks līdztekus nolīgtajam darbam pie tā paša darba devēja veic arī papilddarbu, viņam ir tiesības uz samaksu par papildu darbu, bet nevis tiesības uz papildu darbu pēc būtības. Papildu darbs nevienam netiek garantēts, un darba devējam arī nav pienākuma nodrošināt darbinieku ar papildu darbu.

Noteikuma par papildu darba veikšanu iekļaušana darba līgumā nerada darbiniekam patstāvīgas tiesības prasīt darba devējam nodrošināt papildu darbu, savukārt darba devējam tas nerada pienākumus nodrošināt darbinieku ar papilddarbu.

Judikatūrā, ņemot vērā papilddarba juridisko dabu, ir atzīts, ka ar papilddarbu saistīto attiecību izbeigšana neveido pamatu darba līguma uzteikumam attiecībā uz nolīgto darbu (*sk. arī Augstākās tiesas 2014.gada 12.decembra sprieduma lietā Nr. SKC-2994/2014 (C20302513) 11.punktu*). Vienīgais strīds, kas papilddarba sakarā risināms tiesā, ir par atbilstošu darba samaksu (*sk. Augstākā tiesas 2018.gada 27.marta sprieduma lietā Nr. SKC- 122/2018 (C30372914) 8.punktu*).

Dīkstāve ir jāspēj pamatot



No Darba likuma 74.panta otrās daļas neizriet darba devēja tiesības darbinieku nenodarbināt.

Nepareizi ir uzskatīt, ka galvenais ir, lai darbiniekam par dīkstāvi tiktu samaksāts, jo dīkstāve pēc būtības ir ārkārtēja situācija, kas darba tiesiskajām attiecībām kā tāda nav raksturīga un tai nevar būt ilgstošs un pastāvīgs raksturs.

LR Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2019.gada 20.februāra spriedums lietā Nr.SKC-369/2019


«Svarīga iemesla» dēļ darba tiesiskās attiecības tiesā var izbeigt arī ar personu, kurai noteikta invaliditāte

Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 10.oktobra spriedums SKC-127/2017 (*arī tiesā izbeidzot, piemērojams DL 109.pants*).

DL 109.p.(2) neierobežo DL 101.p.(5) piemērošanu.

Darbinieka vairākkārtējs atteikums akceptēt darba piedāvājumu konkrētos apstākļos var tikt uzskatīts par taisnprātībai un sabiedrībā pieņemtajām ētikas normām neatbilstošu rīcību.


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 (406) | - 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)

Morālās kompensācijas noteikšana

Darbiniekam ir jāpierāda, ka darba devēja pielietotais līdzeklis (piemēram, atlaišana, pazemināšana amatā, darba algas samazināšana u.tml.) ir būtiski ietekmējis kādus darbinieka privātās dzīves aspektus, proti, jānorāda uz negatīvajām sekām privātās dzīves jomā, kas darbiniekam radušās.

Morālā kaitējuma atlīdzības noteikšanā jāņem vērā tādi kritēriji, kā, piemēram, aizskarto tiesību un interešu nozīmīgums, kaitējuma raksturs un smagums (tostarp tā ilgums), kaitējuma nodarīšanas apstākļi, pārkāpēja attieksme, cietušā rīcība savu tiesību aizsardzībai, kaitējuma sekas.

LR Senāta Civillietu departamenta 2019.gada 20.augusta spriedums lietā Nr.SKC-605/2019

Dāvanas neietver vidējās izpeļņas aprēķinā



Darba devēja maksājumiem darbiniekam uz svētkiem vai jubileju ir dāvanas raksturs, nevis tā ir atzinība darbiniekam par labi paveiktu darbu vai sasniegto darba rezultātu, kas raksturīgs prēmijai, tāpēc šādi maksājumi ietilpst Darba likuma 59.pantā lietotā jēdziena „cita veida atlīdzība saistībā ar darbu” tvērumā.

*LR Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2019.gada
01.oktobra spriedums lietā Nr.SKC-509/2019*

Darba koplīgums paredzēja izmaksāt *prēmiju* 82,71 EUR uz Liendienām, Līgo un Ziemassvētkiem.

Darba devējs šo maksājumu neietvēra vidējās izpeļņas aprēķinā (par darbnespējas laiku, atvaļinājumu).

Apgabaltiesa kļūdaini norāda, ka: 1) jāiekļauj, jo DL 75.p.(4) un 75.p.(5) kā speciālā norma attiecībā pret 75.(1) nosaka, ka vid. izpeļņas bāzē jāiekļauj «darba samaksa», tai skaitā, cita veida atlīdzība saistībā ar darbu; 2) maksājums nosaukts par «prēmiju», tādējādi automātiski iekļaujams.

AT atceļ apgabaltiesas spriedumu un norāda– DL 75.p. nepareizi iztulkots un piemērots + Koplīgumā lietoto vārdu «prēmija» nevar formāli tulkot, bet jāvērtē arī maksājumu uzdevumos atrunātais maksājuma mērķis.

Dīkstāvi jāspēj pamatot II



*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 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.

Estonia

Lithuania



Belarus

Latvia

Māris Simulis

Zvērināts advokāts

+371 26434924

maris.simulis@sorainen.com

SORAINEN

sorainen.com