



Darba tiesisko attiecību izbeigšana

Uzteikums un tā aizstāvēšana tiesā

Māris Logins

*Partneris, zvērināts
advokāts*

Jānis Siliņš

*Zvērināta advokāta
palīgs*

2020.gada 11.jūnijs

Aplūkojamās tēmas

1. Darba tiesisko attiecību izbeigšana: kas darba devējam jāņem vērā, gatavojoties iespējamām tiesvedībām
2. COVID-19 ārkārtas situācijas laikā gūtās mācības – darba devēja perspektīva - kas jāņem vērā, atgriežoties atpakaļ darbā?



Darba tiesisko attiecību izbeigšanas (-ās) veidi



- **Līdzēju vienošanās** (DL 114.p.)



- **Darbinieka uzteikums** (DL 100.p. 1.d., DL 100.p.5.d.)



- **Darba devēja uzteikums** (DL 101.p. 1.d., DL 101.p.5.d.)



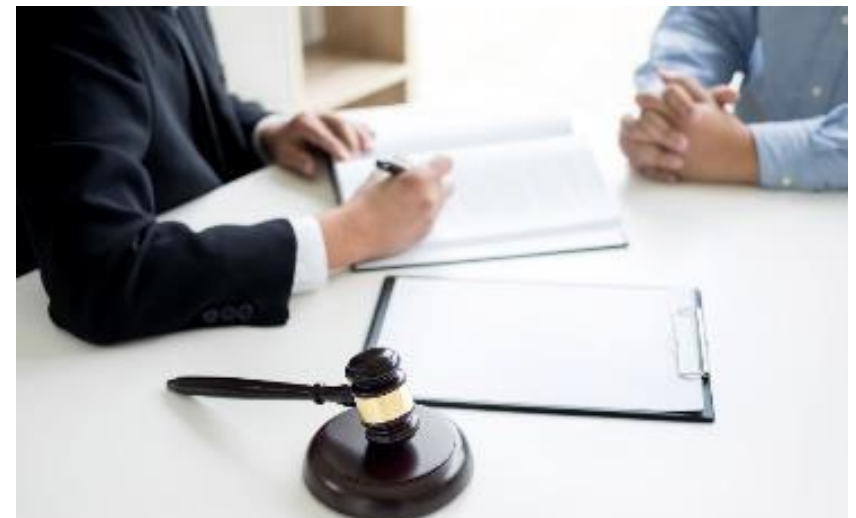
- **Darbinieka nāve** (CL 2195.p)
- **Darba devēja - fiziskas personas - nāve** (DL 116.p.)

Kas darba devējam jāņem vērā, gatavojoties tiesvedībai?

Si vis pacem, para bellum

- Darba tiesisko attiecību izbeigšanas **tiesiskais un faktiskais pamats**
- **Pierādīšanas pienākuma nasta** – parasti - darba devējam
- Likumiskie un līgumiskie **ierobežojumi**
- **Termiņš** (noilgums)
- **Uzteikšanas kārtības** ievērošana
- Aizliegums radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas vai diskriminēt (arī - **mobings**)

- Kvalificētu juristu (advokātu) piesaistīšana





- **Rakstveida formas** ievērošana
- Var slēgt **jebkurā laikā** (t.sk., atvaļinājuma, darbnespējas laikā)
- Nepastāv nogaidīšanas periods
- Var vienoties par **jebkādiem noteikumiem, kas nepasliktina darbinieka tiesisko stāvokli** (salīdzinājumā ar normatīvajiem aktiem vai darba koplīgumu)

BET

- Darbinieka gribai, slēdzot vienošanos, **jābūt paustai brīvi**, t.i., bez maldiem, spaidiem un viltus (SKC-1491/2014)
- **Nav** nepieciešams atsevišķs **darba devēja rīkojums** par darba tiesisko attiecību izbeigšanu

Kas darba devējam jāņem vērā, saņemot darbinieka uzteikumu?



- Darbiniekam tiesības uzteikt darba līgumu **jebkurā laikā**, ievērojot viena mēneša uzteikuma termiņu (DL 100.p.1.d.)
 - Kādas **sekas**, ja darbinieks neievēro viena mēneša uzteikuma termiņu?
 - Vai darbiniekam ir tiesības **atsaukt** savu uzteikumu?
 - *Uzmanīgi* – vai iesniegtais dokuments patiesi ir darbinieka uzteikums?
- Darbinieka uzteikums **svarīga iemesla dēļ - nekavējoties**
 - **Atlaišanas pabalsta** izmaksa – ja darba devējs nepiekrīt uzteikuma pamatam, darba tiesiskās izbeidzas, bet darba devējs ir tiesīgs atlaišanas pabalstu nemaksāt (SKC-2672/2016)
 - Darbinieks ceļ prasību tiesā viena mēneša laikā
 - **Pierādīšanas pienākums** – darbiniekam
 - Iespējamais mērķis – **atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežošanu** (DL 85.p.3.d.)

Kas darba devējam jāņem vērā, uzsakot darba līgumu? (I)



- Darba devēja uzteikumam ir jābūt (i) **tiesiski pamatotam** un (ii) izdotam, ievērojot likumā noteikto **uzteikšanas kārtību** – tās būtisks pārkāpums var būt par iemeslu uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu
- Rakstveida forma ir obligāta
- Darba devēja uzteikuma **tiesiskais pamats**:
 - Darbinieka pārkāpumi, prettiesiska rīcība, veicot darbu (DL 101.p.1.d.1.-5.p.)
 - Darbinieka nespēja veikt nolīgto darbu (DL 101.p.1.d. 6.,7.,11.p.)
 - Darba devēja saimnieciskas, organizatoriskas izmaiņas ((DL 101.p.1.d.8.-10.p.)
 - Cits svarīgs iemesls (DL 101.p.5.d.)
- Tiesiskajam pamatam jābūt norādītam uzteikuma dokumentā

Kas darba devējam jāņem vērā, uzsakot darba līgumu? (II)



- Darba devēja uzteikuma **faktiskais pamatojums** (DL 102.p.) – faktiskie apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā
- Arī - jābūt uzteikumā (izņemot DL 47.p. – uzteikums pārbaudes laikā);
- Cik detalizēti? – lai tiesa no uzteikuma teksta varētu saprast, kādēļ darba devējs pieņēmis lēmumu uzteikt darba līgumu; *Tiesai nav tiesību ņemt vērā un vērtēt apstākļus, kas nav bijuši norādīti uzteikumā vai no tā neizriet; var tikt detalizētāk precizēti/izskaidroti; var būt ietverti citā dokumentā*
- **Pārkāpuma gadījumā**
 - Pārkāpuma detalizēts raksturojums
 - Pārkāpums izdarīšanas / atklāšanas laiks
 - Pārkāptie tiesību akti (darba līgums, iekšējie un ārējie normatīvie akti u.c.)
 - Pārkāpuma būtiskuma vērtējums
 - Darbinieka sniegto paskaidrojumu vērtējums
 - Darbinieka personisko īpašību un līdzšinējā darba vērtējums

Kas darba devējam jāņem vērā, uzsakot darba līgumu? (III)



- Kādi **pierādījumi** tiesā būs pieļaujami?
 - Rakstveida pierādījumi (dokumenti, akti, e-pasti, fotogrāfijas u.c.)
 - Liecinieku liecības
 - Sarunu / video ieraksti, kas veikti, neinformējot darbinieku? (pēc analogijas ar SKC-276/2020)
- Svarīgi – **termiņu** ievērošana (DL 16.p., DL 101.p.3.d.; SKC – 462/2018 u.c.);
- Svarīgi – nepieļaut **mobingu** – darba devēja īstenotu psiholoģisku teroru, kas vērsts pret darbinieku un kuru raksturo:
 - atšķirīga attieksme ('psiholoģisks terors') pret kādu konkrētu darbinieku
 - 'psiholoģiskā terora' ilgums, sistemātiskums
 - vienots mērķis (nevis atsevišķas epizodes)



- **Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā:**
 - Uzņēmumā veiktie saimnieciskie, organizatoriskie, tehnoloģiskie u.c. pasākumi, pieņemtie lēmumi
 - Vēlams – arī to veikšanas neatliekamības pamatojums
 - Norāde uz likvidējamo amatu
 - Norāde uz priekšrocību turpināt darba tiesiskās attiecības vērtējumu (NB! - nav nepieciešams, ja tiek atlaisti visi darbinieki, kas veica tādu pašu vai līdzīgu darbu)
 - Norāde uz cita darba tajā pašā vai citā uzņēmumā neesamību
 - Uzteikuma termiņš
- Uzteikums stājas spēkā ar brīdi, kad tas **paziņots** darbiniekam (nevis dokumentā norādītajā datumā)
 - Kā rīkoties, ja darbinieks **atsakās iepazīties** ar uzteikumu klātienē?
 - Vai drīkst sūtīt uz darbinieka **elektronisko pastu**?



– Darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi

- aizliegts uzteikt darba līgumu ar **grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā** līdz 1 gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna 2 gadu vecumam, izņemot saskaņā ar DL 101.p.1.d. 1.-5. un 10.punktu
- aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par personu ar **invaliditāti**, izņemot saskaņā ar DL 47.p. un 101.p.1.d. 1.,2.,3.,4.,5.,6.,7., 10.p.
- aizliegts uzteikt darba līgumu **pārejošas darbnespējas** (izņemot DL 101.p.1.d.11.p.) vai **atvaļinājuma laikā**
- aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — **bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas**, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs **vismaz 6 mēnešus**, izņemot DL 47.p. un 101.p.1.d.4.,8.,10.punktā



– Svarīgākās mācības

- **Rīkoties nekavējoties** pēc pārkāpuma atklāšanas;
- **Pievērst pienācīgu vērību uzteikuma sagatavošanai** – visu nepieciešamo apstākļu noskaidrošanai un norādīšanai uzteikumā, pierādījumu nodrošināšanai u.c.
- Prettiesiska uzteikuma sekas:
 - Darbinieka atjaunošana iepriekšējā amatā;
 - Vidējās izpeļņas piedziņa par visu piespiedu darba kavējuma laiku.
- Sacīkstes princips tiesā – **pierādīšanas pienākums darba devējam**
- Darba devēja **tiesības atsaukt uzteikumu** – ar darbinieka piekrišanu. BET – ja atsaukumam nepiekrīt, darbinieks zaudē prasījuma tiesības par atjaunošanu darbā

Covid-19 ārkārtējās situācijas laikā gūtās mācības



Ierasto nodarbinātības noteikumu maiņa krīzes apstākļos



Valsts atbalsts uzņēmumiem



Ietekme uz nodarbinātības ekonomiskajiem aspektiem



Darba devēju iekšējo noteikumu un organizācijas «pārbaude»

Attālināts darbs

- DL 53.pants paredz darbinieka pienākumu veikt darbu uzņēmumā, ja puses nav vienojušās citādi
- Vai nepieciešami darba līguma grozījumi?
- Darba devēja un darbinieka aprīkojuma izmantošana
- Darba apstākļi un darba drošības aspekti
- IT sistēmu un datu drošība
- «Open office» beigas?



Atvaļinājuma piešķiršana

- Ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanas kārtība (DL 150.pants)
- Kā rīkoties situācijā, ja uzņēmumā ir darbinieks ar lielu neizmantotā atvaļinājuma uzkrājumu
- Tiesu prakses atziņas
- Bezalgas atvaļinājums
- Iespējas Padziļinātās sadarbības programmas dalībniekiem (DL 150.panta otrās daļas nepiemērošana)



Darba algas un/vai darba laika samazināšana

- Iespējama tikai pusēm par to vienojoties
- Kā piemērojams DL 98.pants?
- Ja ir noslēgts darba koplīgums ir iespējams vienojties ar arodbiedrību par īslaicīgu nepilna darba laika noteikšanu



Darba līguma uzteikšana

Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā

- Lēmums par neatliekamu saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska pasākumu veikšanu uzņēmumā
- Lēmumam jābūt pietiekami pamatotam
- Jāapzina darbinieki, kas veic likvidējamos amatus vai veic «līdzīgu darbu»
- Jāveic darbinieku savstarpēja izvērtēšana procedūra
- Jāizvērtē iespējas nodarbināt darbinieku citā amatā
- Ierobežojumi konkrēta darbinieka darba līguma uzteikšanai
- Uzteikuma forma un saturs (DL 98. panta piemērošana)
- Uzteikuma paziņošana un termiņš
- Atlaišanas pabalsts



Kas jāņem vērā atgriežoties darbā



Jautājumi?



Māris Logins

Partneris, zvērināts advokāts

T: +371 67 280 102

M: +371 29 217 058

maris.logins@eversheds-sutherland.lv

Jānis Siliņš

Zvērināta advokāta palīgs

T: +371 67 280 102

M: +371 26 330 394

janis.silins@eversheds-sutherland.lv

eversheds-sutherland.com

This information pack is intended as a guide only. Whilst the information it contains is believed to be correct, it is not a substitute for appropriate legal advice. Eversheds Sutherland (International) LLP can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this pack.

© Eversheds Sutherland 2020. All rights reserved.