

2020

# DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM



FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG





LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA

# DARBA LIKUMS

## AR KOMENTĀRIEM

RĪGA 2020

## DARBA LIKUMA KOMENTĀRI

LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU  
SAVIENĪBA Dr. iur. Irēna Liepiņa  
Kaspars Rācenājs  
Natalja Preisa

ZVĒRINĀTU ADVOKĀTU BIROJS Vita Liberte  
„BDO LAW” Liene Blūma  
Sintija Platā  
Dārta Eglīte  
Jānis Ciguzis

AUTORI: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība – Dr. iur. Irēna Liepiņa,  
Kaspars Rācenājs, Natalja Preisa  
Zvērinātu advokātu birojs „BDO Law” – Vita Liberte,  
Liene Blūma, Sintija Platā, Dārta Eglīte, Jānis Ciguzis

ZINĀTNISKĀ REDKOLĒĢIJA: Dr.iur. Irēna Liepiņa, Kaspars Rācenājs,  
Natalja Preisa



Grāmatas tapšanu finansiāli atbalstījis  
Fridriha Eberta fonds

PATEICĪBA Īpaša pateicība visiem Darba likuma komentāra autoriem,  
it īpaši, Irēnai Liepiņai, Kasparam Rācenājam, Nataljai  
Preisai, Vitai Libertei un Lienei Blūmai.

Liels paldies Sanitai Birkenfeldei, Gabrielai Fominai un  
Lienei Lieknai par redakciju un atbalstu.

Atbalstītājiem:

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai, Fridriha Eberta fonda  
vadītājam P. Kruumrey un Zvērinātu advokātu birojam  
„BDO Law”.



ISBN 978-9934-8911-0-6

Izdevējs: © "Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība",  
izdevums latviešu valodā, 2020

Vāka dizains un salikums: Gatis Vičs

Iespiests: AS Lanateks

## SATURS

### A DAĻA

#### VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

##### 1. NODAĻA

#### DARBA TIESĪBU SISTĒMA UN TĀS PAMATPRINCIPI

1. pants. Darba tiesisko attiecību tiesiskais regulējums.....	13
2. pants. Darba tiesiskās attiecības regulējošo likumu spēks attiecībā uz personām.....	16
3. pants. Darbinieks.....	19
4. pants. Darba devējs .....	23
5. pants. Uzņēmums .....	25
6. pants. Darbinieka tiesisko stāvokli paslīkinošu noteikumu spēkā neesamība .....	27
7. pants. Vienlīdzīgu tiesību princips .....	29
8. pants. Tiesības apvienoties organizācijās.....	32
9. pants. Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas .....	34

##### 2. NODAĻA

#### DARBINIEKU PĀRSTĀVĪBAS VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

10. pants. Darbinieku pārstāvība .....	36
11. pants. Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi.....	39

##### 3. NODAĻA

#### STARPTAUTISKĀS DARBA TIESĪBAS

12. pants. Starptautiskie līgumi .....	43
13. pants. Darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamais likums.....	45
14. pants. Darbinieka nosūtīšana .....	48
14. <sup>1</sup> pants. Darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku veikt darbu Latvijā.....	52
14. <sup>2</sup> pants. Darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku veikt darbu ārpus Latvijas.....	56

##### 4. NODAĻA

#### TERMIŅI

15. pants. Termiņu noteikšana .....	59
16. pants. Termiņu aprēķināšana .....	60

### B DAĻA

#### DARBA KOPLĪGUMS

##### 5. NODAĻA

#### DARBA KOPLĪGUMA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

17. pants. Darba koplīguma saturs un forma.....	63
18. pants. Darba koplīguma puses.....	73

## 6. NODAĻA

**DARBA KOPLĪGUMA SPĒKS**

19. pants. Darba koplīguma spēks laikā .....	78
20. pants. Darba koplīguma spēks attiecībā uz personām.....	80

## 7. NODAĻA

**DARBA KOPLĪGUMA NOSLĒGŠANAS KĀRTĪBA UN GROZĪŠANAS KĀRTĪBA**

21. pants. Darba koplīguma noslēgšanas kārtība .....	81
22. pants. Darba koplīguma apstiprināšana.....	83
23. pants. Darba koplīguma noteikumu grozīšana .....	85
24. pants. Iepazīstināšana ar darba koplīgumu.....	86

## 8. NODAĻA

**STRĪDU IZŠĶIRŠANA**

25. pants. Strīdu izšķiršana izlīgšanas komisijā .....	87
26. pants. Tiesību strīdu izšķiršana .....	89
27. pants. Interesu strīdu izšķiršana .....	90

**C DAĻA****DARBA LĪGUMS**

## 9. NODAĻA

**DARBA LĪGUMA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI**

28. pants. Darba tiesiskās attiecības un darba līgums .....	91
29. pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums .....	93
30. pants. Individuālu tiesību strīdu izšķiršana .....	102
31. pants. Noilguma termiņš .....	103

## PIRMĀ SADAĻA

**DARBA TIESISKO ATTIECĪBU NODIBINĀŠANA**

## 10. NODAĻA

**DARBA SLUDINĀJUMS UN DARBA LĪGUMA SAGATAVOŠANA**

32. pants. Darba sludinājums .....	104
33. pants. Darba intervija .....	107
34. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, dibinot darba tiesiskās attiecības .....	109
35. pants. Darba līguma sagatavošanai nepieciešamie dokumenti .....	110
36. pants. Veselības pārbaude .....	113
37. pants. Nodarbināšanas aizliegumi, ierobežojumi un atbildība .....	115
38. pants. Ziņas par pretendentu un darbā pieteikšanās dokumenti .....	123

## 11. NODAĻA

**DARBA LĪGUMA NOSLĒGŠANA**

39. pants. Darbinieka un darba devēja vienošanās .....	124
40. pants. Darba līguma forma .....	125
41. pants. Rakstveida formas neievērošanas sekas .....	129
42. pants. Darba līguma spēkā neesamība .....	131

## 12. NODAĻA

**DARBA TIESISKO ATTIECĪBU ILGUMS**

43. pants. Darba līguma spēks laikā .....	132
44. pants. Darba līgums uz noteiktu laiku .....	133
45. pants. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš .....	140

## 13. NODAĻA

**PĀRBAUDE, PIENĒMOT DARBĀ**

46. pants. Pārbaudes noteikšana .....	142
47. pants. Pārbaudes sekas .....	144
48. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā .....	145

## OTRĀ SADAĻA

**DARBINIEKA SAISTĪBA**

## 14. NODAĻA

**DARBINIEKA SAISTĪBAS VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI**

49. pants. Darbinieka saistības izpildījuma noteikšana .....	146
50. pants. Darbinieka rūpība .....	147

## 15. NODAĻA

**DARBINIEKA SAISTĪBAS IZPILDĪJUMA VEIDS, APMĒRS, LAIKS UN VIETA**

51. pants. Izpildījuma veids un apmērs .....	148
52. pants. Izpildījuma laiks .....	150
53. pants. Izpildījuma vieta .....	151

## 16. NODAĻA

**DARBA KĀRTĪBA UN DARBA DEVĒJA RĪKOJUMI**

54. pants. Darba kārtība .....	154
55. pants. Darba kārtības noteikumi .....	155
56. pants. Darba devēja rīkojumu saturs un robežas .....	158
57. pants. Darba līgumā neparedzēta darba veikšana .....	160
58. pants. Atstādināšana no darba .....	163

## TREŠĀ SADAĻA DARBA SAMAKSA

### 17. NODAĻA

#### **DARBA SAMAKSAS VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI**

59. pants. Darba samaksas jēdziens .....	167
60. pants. Vienlīdzīga darba samaksa .....	170
61. pants. Minimālā darba alga .....	172
62. pants. Darba samaksas organizācija .....	173
63. pants. Darba samaksa personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem .....	175
64. pants. Izziņa par darba samaksu, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu un darba attiecībām .....	176

### 18. NODAĻA

#### **PIEMAKSAS**

65. pants. Piemaksa par papildu darbu .....	177
66. pants. Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku .....	178
67. pants. Piemaksa par nakts darbu .....	179
68. pants. Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā .....	180

### 19. NODAĻA

#### **DARBA SAMAKSAS IZMAKSA**

69. pants. Darba samaksas izmaksas laiks .....	184
70. pants. Darba samaksas izmaksas veids .....	186
71. pants. Darba samaksas aprēķins .....	187
72. pants. Darba samaksas izmaksa darbinieka saistības nepienācīga izpildījuma gadījumā .....	188
73. pants. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma un papildatvaļinājuma apmaksā .....	189
74. pants. Atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ .....	190
75. pants. Vidējās izpeļņas aprēķināšana .....	197
75. <sup>1</sup> pants. Darba samaksas izmaksa, ja nodarbināta persona, kura nav tiesīga uzturēties LR .....	200
75. <sup>2</sup> pants. Īpašie atbildības noteikumi par darba samaksas izmaksu darbinieka nosūtīšanas gadījumā .....	203
75. <sup>3</sup> pants. Stundas algas likmes aprēķināšana .....	205

### 20. NODAĻA

#### **DARBINIEKA IZDEVUMU ATLĪDZINĀŠANA**

76. pants. Izdevumi .....	206
77. pants. Zaudējumi .....	208

### 21. NODAĻA

#### **IETURĒJUMI NO DARBA SAMAKSAS UN TO IEROBEŽOJUMI**

78. pants. Ieturējumi, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām .....	212
79. pants. Ieturējumi, lai atlīdzinātu darba devējam radušos zaudējumus .....	214
80. pants. No darba samaksas izdarāmo ieturējumu ierobežojumi .....	215



**CETURTĀ SADAĻA****DARBINIEKA PIENĀKUMI UN TIESĪBAS****22. NODAĻA****DARBINIEKA PIENĀKUMI**

81. pants. Darba gaita .....	217
82. pants. Pienākums veikt veselības pārbaudi .....	219
83. pants. Neizpaušanas pienākums .....	221
84. pants. Konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās .....	224
85. pants. Vienpusēja atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežojumu .....	228

**23. NODAĻA****DARBINIEKA ATBILDĪBA**

86. pants. Darbinieka civiltiesiskās atbildības pamats un apmērs .....	230
87. pants. Pamats darbinieka atbrīvošanai no civiltiesiskās atbildības .....	233
88. pants. Vairāku darbinieku civiltiesiskā atbildība .....	235
89. pants. Zaudējumu atlīdzināšanas kārtība .....	236
90. pants. Piezīme un rājiens .....	237

**24. NODAĻA****DARBINIEKA TIESĪBAS**

91. pants. Blakus darbs .....	240
92. pants. Ierobežojumi veikt blakus darbu .....	241
93. pants. Ziņas par darbinieku .....	243
94. pants. Darbinieka tiesību un interešu aizsardzība uzņēmumā .....	245
95. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā .....	247
96. pants. Profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana .....	249
96. <sup>1</sup> pants. Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkotā darbinieka īpašās tiesības .....	256

**25. NODAĻA****DARBA LĪGUMA GROZĪŠANA**

97. pants. Darba līguma grozīšana, darbiniekam un darba devējam vienojoties .....	259
98. pants. Darba līguma uzteikums saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem .....	261
99. pants. Darba devēja pienākums grozīt darba līguma noteikumus .....	263

**PIEKTĀ SADAĻA****DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS****26. NODAĻA****UZTEIKUMS**

100. pants. Darbinieka uzteikums .....	265
101. pants. Darba devēja uzteikums .....	271
102. pants. Darba devēja uzteikuma pamatojums .....	286

103. pants. Darba devēja uzteikuma termiņš .....	288
104. pants. Darbinieku skaita samazināšana .....	291
105. pants. Kolektīvā atlaišana .....	292
106. pants. Informēšana un konsultēšanās, veicot kolektīvo atlaišanu .....	294
107. pants. Kolektīvās atlaišanas uzsākšana .....	298
108. pants. Priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā .....	299
109. pants. Darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi .....	302
110. pants. Darba līguma uzteikšana darbinieku arodbiedrības biedram .....	307
111. pants. Laiks jauna darba meklēšanai .....	310
112. pants. Atlaišanas pabalsts .....	311
112. <sup>1</sup> pants. Uzteikuma paziņošana .....	313

## 27. NODAĻA

### **CITI DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS PAMATI**

113. pants. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanās .....	315
114. pants. Darbinieka un darba devēja vienošanās .....	316
115. pants. Trešo personu pieprasījums, tiesas nolēmums un neatbilstība likuma prasībām.....	319
116. pants. Darba devēja nāve .....	321

## 28. NODAĻA

### **UZŅĒMUMA PĀREJA CITAI PERSONAI**

117. pants. Uzņēmuma pārejas jēdziens .....	322
118. pants. Tiesību un pienākumu pāreja .....	327
119. pants. Uzņēmuma nodevēja maksātnešpēja.....	329
120. pants. Informēšana un konsultēšanās .....	330
121. pants. Darbinieku pārstāvība uzņēmuma pārejas gadījumā .....	332

## 29. NODAĻA

### **DARBINIEKA AIZSARDZĪBA, IZBEIDZOT DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS**

122. pants. Prasības termiņš .....	333
123. pants. Nokavēta prasības termiņa atjaunošana .....	336
124. pants. Darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošana darbā ....	338
125. pants. Pierādīšanas pienākums.....	340
126. pants. Atlīdzība par darba piespiedu kavējumu vai mazāk apmaksāta darba veikšanu .....	342
127. pants. Tiesas sprieduma par darbinieka atjaunošanu darbā izpildīšana .....	345

## 30. NODAĻA

### **DARBA DEVĒJA PIENĀKUMI, ATLAIŽOT DARBINIEKU NO DARBA**

128. pants. Darbiniekam pienākošos naudas summu izmaksa .....	347
129. pants. Izziņa par darbu .....	349

**D DAĻA****DARBA LAIKS UN ATPŪTAS LAIKS****SESTĀ SADALA****DARBA LAIKS**

## 31. NODAĻA

**DARBA LAIKA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI**

130. pants. Darba laika jēdziens .....	350
131. pants. Normālais darba laiks .....	355
132. pants. Darba laiks personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem .....	357
133. pants. Darba nedēļas ilgums .....	359
134. pants. Nepilns darba laiks .....	361
135. pants. Darba dienas ilgums pirms svētku dienām .....	364
136. pants. Virsstundu darbs .....	365
137. pants. Darba laika uzskaitē .....	369

## 32. NODAĻA

**DARBA LAIKA ORGANIZĀCIJA**

138. pants. Nakts darbs .....	371
139. pants. Maiņu darbs .....	374
140. pants. Summētais darba laiks .....	376

**SEPTĪTĀ SADALA****ATPŪTAS LAIKS**

## 33. NODAĻA

**ATPŪTAS LAIKA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI**

141. pants. Atpūtas laika jēdziens .....	381
142. pants. Diennakts atpūta .....	383
143. pants. Nedēļas atpūta .....	384
144. pants. Darbs svētku dienās .....	387

## 34. NODAĻA

**PĀRTRAUKUMI**

145. pants. Pārtraukumi darbā .....	389
146. pants. Pārtraukumi bērna barošanai .....	392
147. pants. Īslaicīga prombūtne .....	394
148. pants. Darba laika organizēšanas īpašie noteikumi .....	395

## 35. NODAĻA

**ATVAĻINĀJUMI**

149. pants. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums .....	398
150. pants. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtība .....	404
151. pants. Papildatvaļinājums .....	407

152. pants. Laiks, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu .....	410
153. pants. Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas .....	412
154. pants. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums .....	415
155. pants. Atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai .....	419
156. pants. Bērna kopšanas atvaļinājums .....	422
157. pants. Mācību atvaļinājums.....	425

## **E DAĻA**

### **ADMINISTRATĪVĀ ATBILDĪBA**

#### **36. NODAĻA**

#### **ADMINISTRATĪVIE PĀRKĀPUMI DARBA TIESISKO ATTIECĪBU JOMĀ UN KOMPETENCE ADMINISTRATĪVO PĀRKĀPUMU PROCESĀ**

(NODAĻA 17.10.2019. LIKUMA REDAKCIJĀ, KAS STĀJAS SPĒKĀ 19.11.2019.  
NODAĻA STĀJAS SPĒKĀ 01.07.2020. SKATĪT PĀREJAS NOTEIKUMU 20. PUNKTU)

158. pants. Darba līguma nenoslēgšana rakstveida formā .....	427
159. pants. Valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšana .....	427
160. pants. Atteikšanās no sarunām par darba koplīguma slēgšanu .....	427
161. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana darba tiesisko attiecību jomā .....	427
162. pants. Citu darba tiesiskās attiecības regulējošu normatīvo aktu pārkāpšana.....	428
163. pants. Kompetence administratīvo pārkāpumu procesā .....	428
<b>PĀREJAS NOTEIKUMI .....</b>	<b>429</b>
<b>INFORMATĪVĀ ATSAUCE UZ EIROPAS SAVIENĪBAS DIREKTĪVĀM .....</b>	<b>432</b>

## LIETOTIE SAĪSINĀJUMI

- ANO** – Apvienoto Nāciju Organizācija
- AT** – Augstākā tiesa
- CL** – Civillikums
- CPL** – Civilprocesa likums
- DAL** – Darba aizsardzības likums
- DL** – Darba likums
- ECT** – Eiropas Cilvēktiesību tiesa
- EK** – Eiropas Komisija
- ES** – Eiropas Savienība
- EST** – Eiropas Savienības tiesa
- KAL** – Komerccnostlēpuma aizsardzības likums
- KCL** – Komerclikums
- LBAS** – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
- LDDK** – Latvijas Darba devēju konfederācija
- LR** – Latvijas Republika
- MK** – Ministru kabinets
- SDO** – Starptautiskā Darba organizācija
- ST** – Satversmes tiesa
- VDI** – Valsts darba inspekcija

## INFORMATĪVĀ PIEZĪME

Pašreiz administratīvā atbildība par darba tiesību pārkāpumiem paredzēta Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeks<sup>1</sup> (LAPK), kas zaudēs spēku ar Administratīvās atbildības likuma spēkā stāšanos.

Vienlaikus ar Administratīvās atbildības likuma spēkā stāšanos, stāsies spēkā šā likuma E daļa, kurā tiek noteikta administratīvā atbildība darba tiesisko attiecību jomā un integrēti LAPK 41., 166.<sup>7</sup>, 204.<sup>17</sup> paredzētie administratīvo pārkāpumu sastāvi, kā arī 215.<sup>3</sup> pantā noteiktā VDI kompetence.

---

<sup>1</sup> Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss. Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, Nr. 51, 20.12.1984.

## PRIEKŠVārds

**A**r Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības gādību 2010. gadā izdotajā Darba likuma komentāru priekšvārdā god. Gvido Zemrībo vispusīgi un dziļi izvērtējis Darba likuma vietu kopējā tiesību sistēmā, tā īpatnības un saistību ar Eiropas Savienības tiesībām un šai analīzei var tikai pievienoties.

Darba likuma tāpat kā ikvienu civiltiesiskās attiecības regulējoša likuma mērķis ir stabili tiesisko attiecību nodrošināšana, izslēdzot konfliktus līgumslēdzēju pušu starpā, vai gadījumā, ja domstarpības radušās – piemērojot atbilstošās likuma normas, šīs pretrunas, kas pušu interesēs radušās, novērst.

Katram dzīves gadījumam, ņemot vērā ļoti plašo iespējamo tiesisko attiecību variāciju spektru, nevar uzrakstīt savu likumu, jo iepriekš, pirms tiesiskā attiecība nav izveidojusies, ir grūti prognozēt tās saturu. Vienlaikus, tiesiskās attiecības izveidojot, ir jānoskaidro to kvalifikācija un atbilstība tiesību sistēmā noteiktajam regulējumam, lai būtu pārliecība, kāda likuma norma strīda gadījumā būs piemērojama. Taču, kā liecina novērojumi tiesneša darbā, par to sāk domāt tad, kad strīds ir jau radies. Likumu piemērošana, tos iztulkojot, ir sarežģītākais process to primārajam piemērotajam – darba devējam un darbiniekam, ko apliecina arī tiesās nonākušās lietas, bet tajā pašā laikā – tas ir interesantākais darbs juristiem.

Ir saprotams, ka strīds, piemēram, starp zemnieku saimniecību un tās darbinieku par darba samaksu vai darba attiecību izbeigšanu nebūs vienkārši atrisināms, jo katra no pusēm likumu vai attiecīgo darba līguma noteikumu visdrīzāk mēģinās izlasīt un faktisko situāciju pasniegt tādējādi, lai panāktu sev labvēlīgu risinājumu. Turklāt, ja šo personu nodarbošanās nav tiesību tekstu pētīšana, bet gan lauksaimniecība, viņiem nepietiks laika un iemaņu strīda kvalificētai atrisināšanai.

Atliek tiesa?

Šeit strīdniekiem vajadzētu iepauzēt (paturot gan prātā Darba likumā noteiktos termiņus prasības celšanai tiesā), jo, lai arī Civilprocesa likums nosaka saīsinātus termiņus darba strīdu izskatīšanai, līdz galīgajam Augstākās tiesas nolēmumam nereti pāiet gadi. Nepamatotas prasības celšanas gadījumā, kad prasītājs parasti ir darbinieks, viņam ir jāsedz otrai pusei tiesāšanās izdevumi, kas nereti veido vairākus tūkstošus EUR. Nepamatoti cerētā gandarījuma vietā cilvēks sev plecos uzkrāj vēl parādu slogu.

Tiesību jomas speciālistu atziņas ir tas derīgais un nepieciešamais avots, kas ir izmantojams pirms izšķirties par vērsanos tiesā. Likuma komentārus, kas uzrakstīti labi saprotamā valodā, var izlasīt gan zemnieku saimniecības īpašnieks, gan tās darbinieks un izdarīt attiecīgus secinājumus attiecībā uz radušos strīdu.

Statistikas dati par tiesās izskatītajām lietām dod pamatu izdarīt secinājumu, ka likuma skaidrojumi ir izglītojuši darba strīdos iesaistītās personas, ievērojami samazinot šādu strīdu nonākšanu tiesu izskatīšanā. Tā, piemēram, ja 2014. gadā tiesu pirmajā instancē bija ierosinātas un izskatītas 624 lietas darba strīdos, tad 2018. gadā – 266 lietas. Minētajā laika posmā vairāk nekā uz pusi samazinājās šo lietu skaits arī apelācijas instances tiesā (no 262 uz 120) un ievērojami samazinājās to skaits arī Augstākajā tiesā (no 131 uz 98).

Sagatavotie Darba likuma komentāri dod iespēju ikvienam interesentam gūt ieskatu par viņu interesējošu jautājumu, pamatojoties uz tiesību doktrīnas, judikatūras, ES tiesas atziņām, kas ir apkopotas vienuviet.

Laikā pēc 2010. gadā izdotajiem Darba likuma komentāriem ar Saeimas atsevišķiem likumiem Darba likums ir grozīts 12 reizes. Lai gan grozījumi nerada diskutablu izpratni par to saturu, likuma izmaiņas ir radījušas acīmredzamu nepieciešamību koriģēt iepriekš izdotajos komentāros norādīto.

Arī tiesu prakses maiņa radīja vajadzību pēc jauniem komentāriem.

Komentāru sagatavotāju veikums ir ievērojams ieguldījums darbinieku un devēju izglītošanai darba tiesību jautājumos, ir labs palīgmateriāls institūcijām, kas nodarbojas ar darbinieku sūdzību izskatīšanu, kā arī tiesām.

Valerijans Jonikāns,

Augstākās tiesas tiesnesis līdz 2019. gada aprīlim

# 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.

Darba tiesības ir nacionālo, Eiropas Savienības un starptautisko tiesību normu kopums, kas regulē tiesiskās attiecības starp darbinieku un darba devēju. Tiesību normas, kuras regulē darba tiesiskās attiecības un rada abstraktus un saistošus uzvedības noteikumus vai sistēmu. Galvenie tiesību avoti darba tiesībās ir:

- LR Satversme;
- Konvencijas (SDO konvencijas un rekomendācijas, cilvēktiesību akti u.c.);
- ES tiesību normas;
- Judikatūra un tiesību doktrīna;
- Darba tiesību principi (vientlīdzība, apvienošanās brīvība);
- Likumi (DL, Arodbiedrību likums u.c.);
- Noteikumi (MK un pašvaldību);
- Koplīgumi (ģenerālvienošanās).

■ Satversme<sup>2</sup>, kuras 8. nodaļa regulē cilvēktiesību jautājumus.

Satversmes 8. nodaļu Saeima pieņēma 1998. gadā, tā stājās spēkā 1998. gada 6. novembrī. Satversmes 8. nodaļā nostiprinātie tiesību principi izmantojami, lai tulkotu DL un citus normatīvos aktus.

■ LR 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. decembra), Eiropas Sociālā harta, SDO konvencijas un rekomendācijas u.c.<sup>3</sup>

Pie nozīmīgiem darba tiesību avotiem pieskaitāma arī judikatūra (tiesu, alternatīvo darba strīdu risināšanas institūciju nolēmumi) un tiesību doktrīna. Papildus tiesu praksei atsevišķos gadījumos var minēt arī izlīgšanas komisijas un darba strīdu komisijas lēmumus un citu Darba strīdu likumā<sup>4</sup> paredzēto institūciju nolēmumus.

■ Darba tiesību principi (vientlīdzība, apvienošanās brīvība).

<sup>2</sup> Latvijas Republikas Satversme. Latvijas Vēstnesis, Nr. 43, 01.07.1993.

<sup>3</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 13. lpp.

<sup>4</sup> Darba strīdu likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 149 (2724), 16.10.2002.

DL 1. pantā kā tiesību avoti nav pieminēti vispārīgie tiesību principi, kuri arī ir piemērojami darba 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 noteic, kā eventuāli piemērojamā tiesību norma jāmeklē, jāinterpretē utt.<sup>5</sup> Piemēram, tiesa, izskatot lietu, vadās no CPL<sup>6</sup> 5. panta piektās daļas, kas noteic, 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.<sup>7</sup>

#### ■ Darba likums un citi likumi.

DL ir darba tiesības regulējošo normu pamatlikums. 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 CL<sup>8</sup>. Atbilstoši CL 2179. pantam CL 15. nodaļas pirmā apakšnodaļa, kas regulē tiesiskās attiecības, kas pamatotas uz darba līgumu, attiecas uz visiem darba līgumiem, ciktāl DL un citos likumos, kuros reglamentētas darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi.

Darba tiesības atspoguļo ekonomikas formu un valsts politisko sistēmu (sociālisms, kapitālisms):

- ir daudz izmaiņu saistībā ar darbinieku atlīdzību, it īpaši publiskajā sektorā (vienādots atalgojums tiek prezumēts kā taisnīgs, pareizs un ekonomiski efektīvs),
- pieaug prasības pēc darbinieka – *mini uzņēmēja*: ar iniciatīvu, patstāvību, atbildību par darba izpildi (uzņēmuma līgumi); attīstās darbinieku finansiālās līdzdalības iespējas,
- elastdrošības nepieciešamība darba attiecībās.

#### ■ MK noteikumi

MK noteikumi Nr. 656 „Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu”<sup>9</sup>, MK noteikumi Nr. 152 „Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība”<sup>10</sup>, MK noteikumi Nr. 50 „Obligātās sociālās apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām apdrošināšanas atlīdzības piešķiršanas un aprēķināšanas kārtība”<sup>11</sup>, MK noteikumi Nr. 969 „Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi”<sup>12</sup> u.c.

#### ■ Pašvaldības saistošie noteikumi (piemēram, Rīgas domes noteikumi)

#### ■ Darba tiesību specifisks un viens no nozīmīgākajiem avotiem ir darba koplīgums.

Koplīgums ir īpašs tiesību avots darba tiesiskajās attiecībās (tas nav ne ģimenes, ne īres, ne citās tiesībās). Koplīgumā puses paredz tādus noteikumus, kas ir darbiniekiem labvēlīgāki salīdzinājumā ar DL un citiem darba tiesisko attiecību regulējošajiem normatīvajiem aktiem (DL 20. panta otrā daļa). Koplīgumu var slēgt uzņēmuma, nozares, valsts vai pat starptautiskā līmenī (*global agreements*).

Darba koplīgumu raksturo šādas pazīmes – 1) tas ir līgums, 2) līgums, kas ietver sevī tiesību normas un 3) darba devējs nav tiesīgs atteikties slēgt saskaņotu koplīgumu. Koplīgums ir *sui generis* līgums, kas tikai saistību tiesību daļā atgādina citus privāttiesiskus līgumus.

<sup>5</sup> Iljanova D., Vispārējo tiesību principu nozīme un piemērošana. Rīga, Ratio iuris, 2005, 23. lpp.

<sup>6</sup> Civilprocesa likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 326/330 (1387/1391), 03.11.1998.

<sup>7</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 14. lpp.

<sup>8</sup> Civillikums. Valdības Vēstnesis, Nr. 41, 20.02.1937.

<sup>9</sup> MK 2015. gada 24. novembra noteikumi Nr. 656 “Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 232 (5550), 26.11.2015.

<sup>10</sup> MK 2001. gada 3. aprīļa noteikumi Nr. 152 “Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 56 (2443), 06.04.2001.

<sup>11</sup> MK 1999. gada 16. februāra noteikumi Nr. 50 “Obligātās sociālās apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām apdrošināšanas atlīdzības piešķiršanas un aprēķināšanas kārtība”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 48/49 (1508/1509), 19.02.1999.

<sup>12</sup> MK 2001. gada 12. oktobra noteikumi Nr. 969 „Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 169 (4361), 26.10.2001.



Koplīgums sastāv no saistību daļas un normatīvās daļas (DL 17. pants).

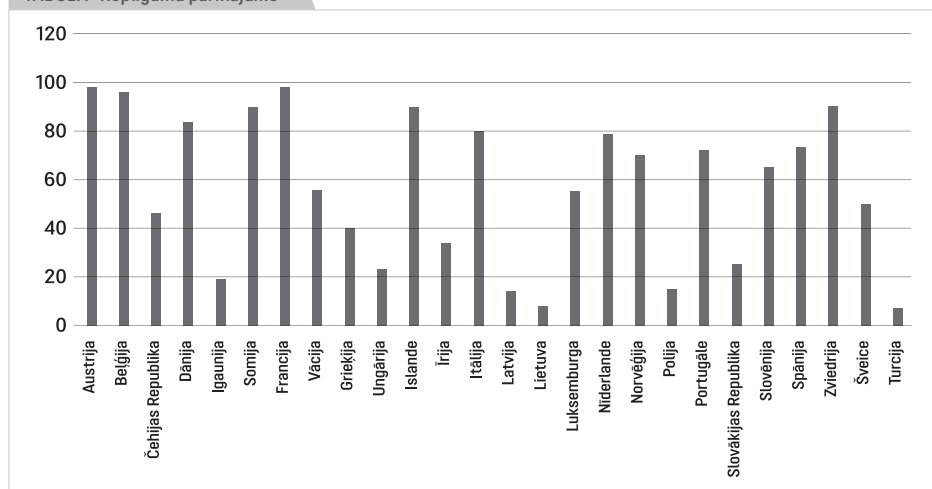
Saistību daļā līgumslēdzējpusē vienojas par savstarpējām saistībām (pienākumiem), no kuriem galvenais ir t.s. miera uzturēšanas pienākums un koplīguma izpildes pienākums. Koplīguma normatīvā daļā ietilpst vispārīga rakstura uzvedības priekšraksti (tiesību normas), kas jāievēro, slēdzot darba līgumu. Darba koplīgumu raksturo tas, ka šajā līgumā, pamatojoties uz koplīguma pušu gribas autonomiju, tiek ietvertas tiesību normas, kas attiecas uz trešām personām – darbiniekiem (gan esošiem, gan nākošajiem). No vienas puses, civiltiesībās valda princips, ka līgums, kas noslēgts attiecībā uz trešo personu bez viņa piekrišanas un uzliek tam zināmus pienākumus, nav spēkā (tas pamatotu arodbiedrību nostāju un Lietuvas Darba likuma normu par to, ka koplīgumu var attiecināt tikai līgumslēdzējpusē arodbiedrības biedriem).<sup>13</sup> No otras puses, šeit var runāt par valstisku delegāciju jeb pilnvarojumu (delegācijas teorija), uz ko pamatojoties, koplīguma pusēm likumā noteiktās gribas autonomijas robežās ir piešķirtas tiesības radīt tiesību normas.

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 no noteiktiem priekšrakstiem.

Tāpēc koplīgumu var saukt par normatīvu līgumu un tiesību avotu darba attiecībās.

Diemžēl Latvija ir viena no ES dalībvalstīm, kurā koplīgumu pārklājums ir mazāks par 35% un attiecībā uz kuru Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) 2018. gada pavasarī izsludināja nebijušu *ārkārtas brīdinājumu*, uzsverot draudus cienīgam atalgojumam un darba apstākļiem Latvijas darba ņēmējiem.<sup>14</sup> ETUC ir atzinusi, ka koplīgumiem jāaptver vismaz 60% strādājošo. Būtiski pieminēt, ka koplīgumi paredz pielāgotu darba sistēmu. Ģenerālvienošanās slēdz, lai palielinātu nozares minimālo algu, noteikumu pārredzamību, vairotu uzņēmumu konkurētspēju un pat attīstītu pievienotās vērtības ķēdi [angļu val. - *value added chain*] (Vācijas darba devēju apvienības „Nordmetall” 2019. gada atziņa).

TABULA “Koplīgumu pārklājums”



<sup>13</sup> Skatīt Liepiņa I., Preisa N., Rācenājs K., Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Friedrich Ebert Stiftung/Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2018. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

<sup>14</sup> ETUC resolution "Support collective bargaining in Latvia". Pieņemta 19.12.2018. Pieejama: <https://www.etuc.org/en/document/support-collective-bargaining-latvia>.

## 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 visiem 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 atlīdzības likums, nepiemēro attiecīgās šā likuma normas.

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

(1) DL pirmajā pantā norādīts tiesību aktu, kuri regulē darba tiesiskās attiecības, vispārējs uzskaitījums, savukārt otrajā pantā konkretizēts to personu loks, uz kurām šie tiesību akti ir attiecināmi.

Neatkarīgi no darba devēja tiesiskā statusa visos gadījumos, kad konstatējamas darba tiesiskās attiecības (noslēgts darba līgums vai konstatējams, ka darba attiecības faktiski pastāv), jāpiemēro DL un citi likumi, kā arī MK noteikumi, ja šie normatīvie akti regulē ar darba attiecībām saistītu jautājumu (skatīt arī DL 1. pantu).<sup>15</sup>

(2) Komentējamā panta otrajā daļā 2010. gadā tika veikta būtiska atkāpe no pirmās daļas regulējuma, paredzot, ka tiem valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, kuriem atlīdzību un citus ar to saistītos jautājumus regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums<sup>16</sup> (turpmāk – Atlīdzības likums), nepiemēro attiecīgās DL normas.

No DL 2. panta otrās daļas izriet, ka jautājumos, kas regulēti Atlīdzības likumā, Atlīdzības likums ir prioritārs neatkarīgi no DL ietvertās tiesību normas raksturojuma (jaunāka, vecāka, speciāla tiesību norma utt.). Nereti var būt grūti noteikt, vai attiecīgo jautājumu Atlīdzības likums vispār regulē. Piemēram, Atlīdzības likuma 14. pantā regulēta īpaša virsstundu kompensēšanas kārtība, tomēr tas neizslēdz DL 143. panta ceturtās daļas piemērošanu, proti, to, ka par darbu nedēļas atpūtas laikā piešķir līdzvērtīgu kompensējošo atpūtu un nodrošina ne mazāk kā divus nedēļas atpūtas periodus jebkurā 14 dienu laikā.<sup>17</sup>

Atlīdzību Atlīdzības likuma izpratnē veido darba samaksa, sociālās garantijas un atvaļinājumi. Darba samaksa ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas. Sociālās garantijas ir pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un Atlīdzības likumā noteikto izdevumu segšana. Atlīdzības sastāvdaļas līdz ar to nosaukumiem (mēnešalga, piemaksas, apdrošināšana utt.) ir precīzi definētas un nav paplašināmas nedz iekšējos normatīvajos aktos, nedz ārējos normatīvajos aktos, un tas attiecas arī uz pašvaldībām. Tas bija nepieciešams, lai vienādotu valsts un pašvaldību institūciju praksi un varētu regulēt atlīdzības nosacījumus, kā arī nodrošināt pārskatāmību, jo DL 59. pants tomēr dod pietiekami plašu rīcības brīvību katram darba devējam, bet Atlīdzības likuma mērķis ir tieši pretējs.<sup>18</sup>

Atlīdzības likuma 2. pantā sniegts to subjektu uzskaitījums, kuri pakļauti Atlīdzības likuma regulējumam pilnībā vai kādā tā daļā.

<sup>15</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 15. lpp.

<sup>16</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 199 (4185), 18.12.2009.

<sup>17</sup> Pastars E., Ošiņa I., Rācenājs K., Atlīdzības likums ar komentāriem. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība/ Friedrich Ebert Stiftung/ Zvērinātu advokātu birojs “Cobatt”, 2017, 16. lpp.

<sup>18</sup> Turpat.

Uzskaitījums veidots tādējādi, ka likums attiecas uz visiem, kas nodarbināti Atlīdzības likuma 2. panta pirmajā daļā minētajās institūcijās, kā arī uz ārstniecības personām, kuras ir nodarbinātas vienai vai vairākām publiskām personām piederošās kapitālsabiedrībās vai pašvaldības iestādēs. Ja ārstniecības persona ir nodarbināta ārstniecības iestādē, kas nav kapitālsabiedrība, tai mēnešalgu nosaka, piemērojot valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogu. Atlīdzības likuma 2. pants interpretējams tādējādi, ka šaubu gadījumā jāpieņem, ka persona ir šī panta subjekts, jo likuma mērķis ir pēc iespējas regulēt visas valsts un pašvaldību institūciju darbības atlīdzības jomā. Tas vienlīdz attiecas uz fiziskā darba veicējiem, politiskām amatpersonām, nepilna laika darbiniekiem un dažkārt praksē nepareizi definētajiem *ārstata darbiniekiem*, ar kuriem noslēgts darba līgums.<sup>19</sup>

Atlīdzības likuma 2. pantā noteikts, ka tā regulējums attiecas uz MK, Saeimas, tai skaitā Saeimas Administrācijas un citu Saeimas struktūrvienību, Valsts prezidenta kancelejas, Valsts kontroles, Tiesībsarga biroja, Centrālās vēlēšanu komisijas, Centrālās zemes komisijas, Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas, Nacionālās elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes, Augstākās izglītības padomes, Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas dienesta, tiesās pārvaldes iestāžu, pastarpināto pārvaldes iestāžu, pašvaldību, valsts dibinātu augstskolu, valsts vai valsts dibinātu augstskolu zinātnisko institūtu (zinātnisko institūtu), plānošanas reģionu, publisko nodibinājumu, Finanšu un kapitāla tirgus komisijas, tiesu iestāžu, prokuratūras un Konkurences padomes amatpersonām (darbiniekiem).<sup>20</sup>

Atlīdzības likums attiecas arī uz tām amatpersonām (darbiniekiem), kuras neatkarīgi no nodarbinātības iepriekš minētajās institūcijās ir ostu valžu locekļi vai ārstniecības personas, kuras nodarbinātas pašvaldību iestādēs, valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās vai publiski privātās kapitālsabiedrībās, kas noslēgušas līgumu par sniedzamo veselības aprūpes pakalpojumu, un kuras sniedz no valsts vai pašvaldības budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, vai ārstniecības personas, kuras sniedz no pašvaldību budžetiem apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus pašvaldību izglītības iestādēs.

Uz valsts vai pašvaldības kapitālsabiedrībām, publiski privātajām kapitālsabiedrībām un kapitālsabiedrībām, kurās valsts, pašvaldības vai publiski privātajai kapitālsabiedrībai pieder visas kapitāla daļas, attiecas Atlīdzības likuma 4.1 pantā noteiktais pienākums publiskot attiecīgās kapitālsabiedrības vai kapitāla daļu turētāja mājaslapā internetā amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijus un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām.

Jānorāda, ka kaut arī Atlīdzības likums ir prioritārs attiecībā uz atlīdzības regulējuma noteikšanu darba koplīgumos, tomēr DL regulējums joprojām ir piemērojams. DL joprojām paredz iespēju vienoties par vairākiem būtiskiem jautājumiem.

## 1. Darba koplīguma vispārīgie, spēkā esības, noslēgšanas, grozīšanas noteikumi:

- noteikt uz kurām personām attiecas darba koplīguma noteikumi un kam tas ir saistošs (DL 20. p.);
- noteikt koplīguma spēkā stāšanās laiku, laiku uz kādu noslēgts darba koplīgums (DL 19. p.);
- noteikt, vai pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi, izņemot DL likuma 17. panta otrās daļas 1. punktā noteikto pienākumu (darba koplīguma spēkā esības laikā atturēties no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu), ir spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam (DL 19. p.);
- paredzēt iespēju izbeigt darba koplīgumu pirms termiņa, pamatojoties uz vienas puses uzteikumu (DL 19. p.);
- paredzēt iespēju koplīguma spēkā esības laikā veikt pasākumus, kas vērsti uz vienpusēju darba koplīguma noteikumu grozīšanu (DL 17. p.);
- vienoties par darba koplīguma grozīšanas kārtību tā spēkā esības laikā (DL 23. p.);

<sup>19</sup> Pastars E., Ošiņa I., Rācenājs K., Atlīdzības likums ar komentāriem. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība/ Friedrich Ebert Stiftung/ Zvērinātu advokātu birojs "Cobalt", 2017, 9. lpp.

<sup>20</sup> Liepiņa I., Preiņa N., Rācenājs K., Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu parrunu brīvība. Friedrich Ebert Stiftung/ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2018, 80. – 81. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

2. tiesības noteikt darba samaksas izmaksas laiku, vietu un veidu (DL 40. panta trešā d.);
3. tiesības noteikt darba aizsardzības organizāciju, noteikt darba aizsardzības pasākumus (DL 55. p.):
  - || noteikt gadījumus, kad darbiniekam, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, ir pienākums nekavējoties veikt veselības pārbaudi (DL 82. p.);
4. tiesības vienoties par darbinieku uzvedības noteikumiem un citiem noteikumiem, kas attiecas uz darba kārtību (DL 55. p.);
5. tiesības noteikt ierobežojumus vai kārtību, kādā darbiniekam ir tiesības veikt blakus darbu (DL 91. p.);
6. tiesības vienoties par strīda starp koplīguma pusēm izšķiršanas kārtību:
  - || noteikt kārtību, kādā tiek izšķirts interešu strīds, ja nav panākta vienošanās izlīgšanas komisijā (DL 27. p.);
7. regulēt darba tiesisko attiecību izbeigšanas jautājumus:
  - || paredzēt darbiniekam īsāku darba līguma uzteikuma termiņu (DL 100. p.);
  - || paredzēt darbinieka tiesības atsaukt uzteikumu (DL 100. p.);
  - || paredzēt garāku darba devēja uzteikuma termiņu (DL 103. p.);
  - || paredzēt darba devējam tiesības atsaukt uzteikumu (DL 103. p.);
8. noteikt darba un atpūtas laika organizāciju (DL 55. p):
  - || noteikt kārtību, kādā piešķirami pārtraukumi darbā (DL 145. p.);
  - || noteikt garāku summētā darba laika pārskata periodu (140. p.);
9. regulēt attiecības ar arodbiedrību;
10. u.c. jautājumi.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Skatīt Liepiņa I., Preisa N., Rācenājs K., Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu parrunu brīvība. Friedrich Ebert Stiftung/ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2018. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

### 3. pants. Darbinieks

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

Komentējamā norma, kas ietver darbinieka jēdzienu, noteic, ka darbinieks var būt tikai fiziska persona, turklāt tikai tāda fiziska persona, kura nodarbināta uz darba līguma pamata (skatīt arī DL 28. panta komentāru), veic noteiktu darbu, par kuru noteikta samaksa, un pakļauts darba devēja rīkojumiem un kārtības noteikumiem. Fiziskai personai jābūt rīcībspējai (spēja noslēgt darba līgumu un, pats galvenais, strādāt).

Darbinieks un darba tiesiskās attiecības DL izpratnē jānošķir no gadījumiem, kad persona veic kādu darbu vai uzdevumu uz cita tiesiska pamata. Ņemot vērā minēto, jo īpaši ir būtiski izprast komentējamajā normā ietvertās pazīmes, kas norāda uz darbinieka statusu, jo ne vienmēr kādas darbības veikšana liecinās par darba tiesisko attiecību pastāvēšanu. Piemēram, AT Senāta Administratīvo lietu departaments norādījis, ka "gan darba tiesisko attiecību, gan pilnvarojuma tiesisko attiecību ietvaros persona veic kādu darbību, tomēr tas vienlaikus nenozīmē, ka šāda darbošanās vienmēr ir atzīstama par darba tiesiskajām attiecībām".<sup>22</sup>

Komentējamā norma ietver četras pazīmes, kas attiecināmas uz darbinieka jēdzienu. Proti: 1) darbinieks ir fiziska persona; 2) starp pusēm ir noslēgts darba līgums; 3) persona par darbu saņem noteiktu samaksu; un 4) persona veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

- (1) Pirmā pazīme nozīmē, ka darbinieks var būt tikai un vienīgi fiziska persona. Atšķirībā no darba devēja darbinieks nevar būt ne juridiska persona, ne arī tiesībspējīga personālsabiedrība. Lai kļūtu par darbinieku, fiziskajai personai nav obligāti jābūt sasniegušai 18 gadu vecumu. Ievērojot likumā noteiktos ierobežojumus (skatīt arī DL 37. panta komentāru), ir atļauts nodarbināt arī jaunākas personas.
- (2) Otrā pazīme paredz, ka jākonstatē darba līguma noslēgšanas fakts. Respektīvi, darbinieks ir tikai tāda fiziskā persona, kas nodarbināta uz darba līguma pamata. Praksē bieži nākas sastapties ar gadījumiem, kad termina *darbinieks* vietā tiek lietots termins *darbaņēmējs*. Termini *darbinieks*, *strādājais* un *darbaņēmējs* nav lietojami kā sinonīmi.<sup>23</sup> Tieši šī pazīme atšķir DL lietoto darbinieka definīciju no likumā „Par valsts sociālo apdrošināšanu” (1. panta otrajā punktā) ietvertās darbaņēmēja definīcijas. Darbaņēmēja jēdziens ir plašāks, jo aptver ne tikai personas, kas darbu veic uz darba līguma pamata, bet arī, piemēram, Saeimas deputātus, civildienesta ierēdņus, personas, ar kurām noslēgti uzņēmuma līgumi u.c. Šīs divas definīcijas nevajadzētu jaukt, jo atkarībā no tā, vai tiek runāts par darbiniekiem vai citām darbaņēmēju kategorijām, var atšķirties piemērojami normatīvie akti, prasības un nodokļu aprēķināšanas un maksāšanas kārtība.
- (3) (4) Trešā un ceturrtā pazīme jau netieši izriet no otrās pazīmes (darba līguma esības), jo gan nolīgta darba samaksa, gan noteikta darba veikšana darba devēja vadībā ir darba līguma būtiskās sastāvdaļas. Minētais izriet no DL 39. panta, kas noteic, ka darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu, darba samaksu un darbinieka pakļaušanos noteiktai darba kārtībai. Tomēr komentējamā norma tieši noteic un pastiprina šo pazīmju nozīmi darbinieka jēdziena interpretācijā.

Jāuzsver, ka, lai konstatētu atbilstību darbinieka jēdzienam, visām iepriekšminētajām pazīmēm jāpastāv vienlaikus, proti, tās nav alternatīvas.

Ņemot vērā minēto, ir būtiski spēt nošķirt darbinieku DL izpratnē no personām, kuras veic darbu uz citu tiesisko attiecību pamata. Arī AT Administratīvo lietu departaments secinājis, ka ne katra persona, kas veic darbu par atlīdzību, uzskatāma par darbinieku: "Darba tiesisko attiecību pastāvēšana nav aplūkojama tikai no tā, vai starp pusēm ir panākta vienošanās par darbu un par darba samaksu. Svarīgi noskaidrot, vai

<sup>22</sup> AT Senāta Administratīvo lietu departamenta 2008. gada 10. oktobra spriedums lietā Nr. SKA-224/2008.

<sup>23</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 15. lpp.

pusēm vispār ir bijusi vēlme saistīties darba tiesiskajās attiecībās, kuras pakļautas DL regulējumam. Pat, ja ārēji izskatās, ka starp pusēm pastāv darba attiecības, tomēr tās var arī nebūt DL regulēšanas priekšmets. Piemēram, bērnu pienākums izpildīt mājas darbus CL 183. panta nozīmē un saņemt apsolīto atlīdzību, nenozīmē, ka šādas darba attiecības pakļautas DL regulējumam.<sup>24</sup> Šajā lietā AT secināja, ka persona, kura bez atlīdzības veic dažādas darbības uz pilnvaras pamata, nav uzskatāma par darbinieku DL izpratnē. Taču pilnvarnieks netiks uzskatīts par darbinieku arī tad, ja par viņa darbībām tiks paredzēta atlīdzība.

Pazīme, kas liecina, ka darbinieks veic savus pienākumus saskaņā ar DL, ir tas, ka darbinieks ir pakļauts darba devēja kārtībai un norādījumiem. Tomēr arī attiecībā uz pilnvarnieku CL 2300. pants paredz, ka pilnvarniekam jārikojas vispirms pēc pilnvarotāja norādījumiem. Tomēr pilnvarojuma līguma gadījumā parasti ir kāds mērķis, kuram pilnvara izdota, piemēram, pilnvarotāja nekustamo īpašumu pārdošana par noteiktu cenu, pārstāvība tiesā noteiktā civillietā, noteiktu dokumentu sagatavošana un iesniegšana valsts iestādēs utt. Savukārt darba līguma gadījumā darbiniekam jāveic noteikta veida darbs, kas nav vērsts uz kāda viena vai atsevišķu konkrētu mērķu sasniegšanu. Piemēram, persona, kas uz darba līguma pamata veic jurista darbu, var gan pārstāvēt darba devēju tiesā, gan sastādīt dažādus dokumentus un veikt citus iepriekš nekonkretizētus darba uzdevumus pēc darba devēja norādījumiem un nepieciešamības.

Bieži vien darba līguma vietā tiek noslēgts uzņēmuma līgums. CL 2212. pants paredz, ka ar uzņēmuma līguma viena puse uzņemas izpildīt otrai par zināmu atlīdzību ar saviem darba rīkiem un ierīcēm kādu pasūtījumu, izgatavot kādu lietu vai izvest galā kādu pasākumu. Arī uzņēmuma līgums parasti vērsts uz kāda konkrēta uzdevuma izpildi. Svarīgi, ka uzņēmuma līguma gadījumā persona darbu izpilda ar saviem līdzekļiem un rīkiem, vadoties pats pēc saviem ieskatiem, kamēr darba līguma gadījumā darba devējam ir pienākums darbinieku nodrošināt ar darba vietu, darba rīkiem (skatīt DL 51. panta otro daļu) un darba devējs ir tiesīgs dot norādījumus, kā darbs ir izpildāms.

Ir jomas, kurās darba tiesisko attiecību nodibināšana nav pieņemta. Piemēram, Latvijas Zvērinātu advokātu padome ir noteikusi ierobežojumu zvērinātiem advokātiem un viņu palīgiem sniegt juridiskos pakalpojumus darba tiesisko attiecību ietvaros kā darbiniekiem. Tā vietā zvērināti advokāti un viņu palīgi juridiskos pakalpojumus var sniegt vai nu uz pilnvarojuma, vai uzņēmuma līguma pamata. Līdzīgi savus juridiskos pakalpojumus uz darba līguma pamata nevar sniegt arī zvērināti tiesu izpildītāji un notāri.

Latvijā izveidojusies arī prakse, ka valdes locekļi tiek nodarbināti ne tikai uz darba līguma, bet arī uz uzņēmuma (vadības līguma)<sup>25</sup> vai pilnvarojuma līguma pamata. Līdz brīdim, kad spēkā stājās 2014. gada 23. oktobra grozījumi DL, DL 44. panta trešā daļa paredzēja, ka ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem slēdzams darba līgums, ja vien viņi netiek nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Šī norma tika interpretēta tādejādi, ka, ja ar valdes locekli nav ticis noslēgts rakstveida līgums, tad vispārīgajā gadījumā uzskatāms, ka valdes loceklis tiek nodarbināts uz DL pamata.<sup>26</sup> Ar 2015. gada 1. janvāri tika dzēsta DL 44. panta trešā daļa, līdz ar to DL teorētiski nav prioritārais likums, kam jāregulē tiesiskās attiecības ar valdes locekli. Analógiska situācija ir ar kapitālsabiedrību padomes locekļiem un prokūristiem.

Par darbiniekiem DL izpratnē nav uzskatāmi ierēdņi. Ierēdņi ir persona, kas nodarbināta tiešās valsts pārvaldes iestādē (sīkāk skatīt Valsts civildienesta likuma 3. pantu). Ierēdņu nodarbinātības jautājumus vispārīgi regulē Valsts civildienesta likums.<sup>27</sup> Tomēr saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturto daļu atsevišķos jautājumos arī uz ierēdņiem attiecas DL normas. Savukārt pašvaldībās visas personas tiek nodarbinātas saskaņā ar DL, izņemot pašvaldības deputātus.

Arī militārajā dienestā nodarbināta persona nav darbinieks DL izpratnē. Saskaņā ar Militārā dienesta likuma<sup>28</sup> 2. panta ceturto punktu militāro dienestu Latvijas pilsonis pilda saskaņā ar īpašu profesionālā dienesta līgumu, kas noslēgts starp viņu un Aizsardzības ministriju. DL neattiecas arī uz tiesniešiem un prokuroriem, kā arī

<sup>24</sup> AT Senāta Administratīvo lietu departamenta 2008. gada 10. oktobra spriedums lietā Nr. SKA-224/2008.

<sup>25</sup> Angļu valodā management agreement.

<sup>26</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 26. novembra spriedums lietā Nr. SKC-437.

<sup>27</sup> Valsts civildienesta likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 331/333 (2242/2244), 22.09.2000.

<sup>28</sup> Militārā dienesta likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 91 (2666), 18.06.2002.

uz drošības iestāžu darbiniekiem (leklīlietu ministrijai pakļautajās struktūrās nodarbinātie). Kopš 2016. gada 5. aprīļa, kad spēkā stājās grozījumi Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likumā,<sup>29</sup> ar KNAB nodarbinātajiem vairs netiek slēgts darba līgums kā tas bija paredzēts Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 5. panta otrajā daļā.<sup>30</sup> Šobrīd KNAB nodarbinātās personas tiek nodarbinātas kā amatpersonas saskaņā ar Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likumu, bet tikai izņēmuma gadījumos ir piemērojamas DL normas (skatīt Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 5. panta otro daļu).

DL neattiecas arī uz amata attiecībām jeb politiskās nodarbinātības attiecībām. Amata attiecības pastāv personām, kuras ieceltas savā amatā ar politisku lēmumu: Saeimas deputāti, pašvaldības deputāti, MK amatpersonas un personas, kuras ar politisku lēmumu iecēļ Saeima, piemēram, KNAB priekšnieks, SAB priekšnieks u.c.

Tabula. Darba līgumam līdzīgie līgumi (I. Līepiņa)

Raksturojums	Darba līgums	Pilnvarojuma līgums	Uzņēmuma līgums	Autora līgums	Graudniecības līgums
<b>1. Jēdziens</b>	<b>Darba līgums</b> = 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 ( <i>DL 28.p. 2.d.</i> ).	<b>Pilnvarojuma līgums</b> = pilnvarnieks, (uzdevumaņēmējs) uzņemas izpildīt pilnvaras devējam (pilnvarotājam, uzdevuma devējam) - zināmu uzdevumu, bet pilnvaras devējs apņemas pilnvarnieka rīcību atzīt sev par saistošu ( <i>CL 2289.p.</i> ).	<b>Uzņēmuma līgums</b> = uzņēmējs uzņemas izpildīt Pasūtītājam par zināmu atlīdzību ar saviem darba rīkiem un ierīcēm kādu pasūtījumu, izgatavot kādu lietu vai izvest galā kādu pasākumu ( <i>CL 2212.p.</i> );	<b>Autora līgums</b> = līgums, ar kuru autors apņemas veikt radošu darbu ar jaunrades vērtību, bet Pasūtītājs izmaksāt noteikto atlīdzību. (Ja autors, būdams darba attiecībās ar darba devēju, ir radījis darbu, pildot darba pienākumus, personiskās un mantiskās tiesības uz šo darbu pieder autoram, izņemot šā panta otrajā daļā noteikto gadījumu. Autora mantiskās tiesības atbilstoši līgumam var nodot darba devējam Autortiesību likuma 12.panta pirmā daļa).	<b>Graudniecības līgums</b> = graudnieks pret atlīdzību uzņemas pastādāt saimniekam viņa lauku saimniecībā vispār parastos darbus ar savu zirgu un cilvēku darba spēku un saviem darba rīkiem ( <i>CL 2196.p.</i> ).
<b>2. Tiesiskais regulējums</b>	Darba likums, Civillikuma 2178.-2195.p.	Civillikuma 2289.-2317.p.	Civillikuma 2212.-2229.p.	Autortiesību likums un Civillikums.	Civillikuma 2196.-2203.p.
<b>3. Līgums puses</b>	Darbinieks (tikai fiziska persona) un darba devējs.	Pilnvarotājs un pilnvarnieks (gan fiziska/ juridiska persona).	Uzņēmējs un Pasūtītājs.	Pasūtītājs un autors (fiziska persona).	Graudnieks (tikai fiziska persona) un saimnieks.
<b>4. Būtiskās sastāvdaļas</b>	Darbinieka pienākumi un subordinācija; darba devēja atlīdzības izmaksas un darba vides nodrošināšanas pienākums.	Pilnvarnieka uzdevumi un pilnvaru apjoms.	Uzņēmēja uzdevuma izpilde un pasūtītāja samaksas pienākums.	Pasūtījuma izpilde un autoratlīdzība.	Graudnieka pienākumi un saimnieka solītā atlīdzība.
<b>5. Forma</b>	Rakstveida.	Mutiska/rakstveida (par nekustamo īpašumu u.c. kategoriju lietām).	Mutiski vai rakstveidā, ja liels uzdevums.	Rakstveida.	Mutiska/rakstveidā/ konkludentām darbībām.
<b>6. Ekonomiskais raksturs</b>	Atlīdzības līgums. Atlīdzība izmaksājama vienīgi naudā ( <i>DL 70.pants</i> ).	Bezatlīdzības līgums (atlīdzība pastāv, ja ir īpaši pielīgta).	Atlīdzības līgums. Atlīdzība izmaksājama naudā.	Atlīdzības līgums. Atlīdzību izmaksā tikai naudā.	Atlīdzības līgums; atlīdzību izmaksā graudā (sēklas u.c.). Ja norunāts atdot saimniekam sēktu naudā, tad graudnieks atmaksā pusi sēklas vērtības pēc izsēšanas laika cenas ( <i>CL 2200.p.</i> ).
<b>7. Nodokļi</b>	7. Darba samaksu apliek ar: IIN, VSAOI un maksātnešpējas riska nodevu.	7. Fiziskām personām, Ja noteikta atlīdzība, tad IIN un VSAOI.	7. Fiziskām personām - IIN, VSAOI.	7. IIN un VSAOI.	7. -

<sup>29</sup> Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 65 (2640), 30.04.2002.

<sup>30</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2006. gada 25. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-43.

Ne tikai darbinieki, bet ikviens sociāli apdrošināta persona ir strādājošais. Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) īpašu nozīmi pievērš pašnodarbināto un platformu darbinieku iesaistei arodbiedrībās drošākam darbam un definē strādājošo fizisku personu, kas:

- || darbu veic personīgi (aizvietošana nav ekonomiski pamatota);
- || darbs/ pakalpojumi tiek nelielam skaitam uzņēmumu;
- || nenodarbina citus strādājošos/ nepieder resursi;
- || ierobežojumi strādāt citur;
- || ekonomiskā atkarība no uzņēmuma (ar darbu tiek segti dzīvošanas izdevumi).<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Risak M., Dullinger T., Report 140. The concept of “worker” in EU law: Status quo and potential for change, ETUI, Brussels, 2018.



## 4. pants. Darba devējs

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

(2) Ja darba līgumu ar darbinieku slēdz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, lai uz noteiktu laiku norīkotu darbinieku veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā, par darba devēju uzskatāms darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

(1) 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. 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 darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem (DL 39. pants).

Lai noslēgtu darba līgumu, tāpat kā jebkuru citu līgumu, kontrahentam jāpiemīt ne tikai tiesībspējai, bet arī rīcībspējai. Tiesībspēja Latvijā piemīt ikvienai fiziskajai personai un juridiskajai personai, kā arī KCL<sup>32</sup> minētajām personālsabiedrībām bez juridiskās personības: pilnsabiedrībām un komandītsabiedrībām. Kā atzinusi AT: "nav pamatoti uzskatīt, ka DL lietotajā nozīmē „personālsabiedrība” ir jebkura personu apvienība. „Personālsabiedrības” jēdziena saturs ir skaidri noteikts KCL (1. p., 77. p., 118. p., u.c.) personālsabiedrība ir Komercreģistrā ierakstīta pilnsabiedrība vai komandītsabiedrība.”<sup>33</sup>

Tiesībspēja nepiemīt vienīgi civiltiesiskām sabiedrībām, kuras dibinātas saskaņā ar CL sešpadsmito nodaļu. Rīcībspēja savukārt nepiemīt nepilngadīgajiem un var būt ierobežota personām, kurām ir garīga rakstura vai citi veselības traucējumi, kā arī rīcībspēju var ierobežot izlaidīgām un izšķērdīgām personām. Šīs personas nevarēs slēgt darba līgumu un būt darba devēji.

Darba devējs var būt ne tikai privāto tiesību juridiskās personas (komercsabiedrības, nodibinājumi, biedrības un kooperatīvās sabiedrības), bet arī valsts vai pašvaldība un citas atvasinātās publisko tiesību juridiskās personas.

AT, piemērojot tiesību tālākveidošanu, arī uz pašvaldību izpilddirekcijām attiecinājusi iespējāmību ieņemt darba devēja statusu: "Pastāvot šādiem apstākļiem, Rīgas Kurzemes rajona izpilddirekcijai kā darba devējai piemīt tiesībspēja un rīcībspēja un uz to attiecināmi Darba likumā un citos normatīvajos aktos ietvertie darba devēja pienākumi. Līdz ar to pašvaldības izpilddirekcija ir privāto tiesību (civiltiesību) subjekts, kurai civiltiesību izpratnē ir juridiskas personas pazīmes.”<sup>34</sup> Šādu secinājumu AT izdarījusi, jo DL pieņemšanas laikā valsts pārvaldes uzbūvi Latvijā Republikā noteica Ministru kabineta iekārtas likums, Ministriju iekārtas likums, likums „Par valsts civildienestu”, kā arī atsevišķu ministriju un citu valsts pārvaldes iestāžu nolikumi, kas faktiski noteica, ka valsts pārvaldes iestādes ir juridiskas personas. Faktiski AT šādā veidā atzinusi, ka DL 4. panta izpratnē darba devējs var būt arī valsts pārvaldes iestādes.

<sup>32</sup> Komerclikums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 158/160 (2069/2071), 04.05.2000.

<sup>33</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2005. gada 19. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-654/2005.

<sup>34</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 19. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-473/2011.

**(2)** Ar 2011. gada 16. jūnija grozījumiem DL, kas stājās spēkā 2011. gada 20. jūlijā, pants papildināts ar otro daļu, darba devēja definīcijā ietverot arī pagaidu nodarbinātības aģentūras. Minētais regulējums DL iekļauts, lai īstenotu Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes direktīvu 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām.<sup>35</sup> Minētās *trijstūrveida* nodarbinātības formas pamatā ir princips, ka darbiniekam ir pienākums pakļauties pakalpojuma saņēmēja darba kārtībai un rīkojumiem, lai gan darba samaksu viņam izmaksā pagaidu nodarbinātības aģentūra.

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.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 327/9, 05.12.2008.

<sup>36</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 16. lpp.

## 5. pants. Uzņēmums

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

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

Uzņēmuma izpratne darba tiesībās jānošķir no komercietiskās, jo, pirmkārt, abiem likumiem - KCL un DL - ir dažādi mērķi. KCL mērķis ir regulēt komersantu attiecības un uzlabot komercietisko apgrozību, bet DL mērķis ir vērstus uz darbinieka un darba devēju 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.<sup>37</sup> Otrkārt, komercietiskās uzņēmums sastāv no materiāliem un nemateriāliem labumiem, kuri organizēti, lai gūtu peļņu.<sup>38</sup> Salīdzinot uzņēmuma jēdzienu komercietiskās un darba tiesībās, jāievēro, ka ne katrs darba devējs ir komersants.<sup>39</sup> Komersanta uzņēmums var sastāvēt no vairākām ražotnēm, no kurām katra ir uzņēmums darba tiesību izpratnē.<sup>40</sup> Darba tiesiskā izpratne aptver arī tos uzņēmumus, kuri nav komersanti vai to daļa,<sup>41</sup> bet nodarbojas ar cita veida saimniecisko darbību.<sup>42</sup> Piemēram, darba devējam ir divi veikali - viens Ogrē, bet otrs Valmierā. Katrs no šiem veikaliem ir uzņēmums DL izpratnē.

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), kurus komersants izmanto komercdarbības veikšanai. Attiecīgi KCL uzsver, ka uzņēmums ir ne vien saimnieciski organizatoriska vienība, bet tam pieņem arī zināmi resursi, kas nepieciešami šīs saimnieciski organizatoriskās vienības darbības nodrošināšanai.

Direktīvas 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā<sup>43</sup> latviskā versija tulkojumā no angļu valodas rada problēmu terminoloģijā gan DL 5. panta, gan 117. panta izpratnē noteikt precīzu definīciju jēdzienam *business*. EST tiesu prakse un tiesību doktrīna uzsver, ka termins *business* ir plašāks jēdziens nekā *uzņēmums*.<sup>44</sup>

Jānorāda, ka arī EST 1999. gada 2. decembra spriedumā lietā Nr. C-234/98 *G.C.Allen and others*, sniedzot prejudiciālo nolēmumu saistībā ar Direktīvu par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā,<sup>45</sup> sniegusi jēdziena *ekonomiskā vienība*, kas pāriet no viena subjekta citam subjektam,

<sup>37</sup> Liepiņa (ex. 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, p. 415. - 417.

<sup>38</sup> KCL 1. panta trešā daļa.

<sup>39</sup> Balodis K., Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts. Likums un Tiesības, 2005, Nr. 3, 67. lpp.

<sup>40</sup> Turpat, 68. lpp.

<sup>41</sup> Strupiņš A., Komerclikuma komentāri. A daļa: Komerccarbības vispārīgie noteikumi (1. - 73. panti). Rīga, 2003, 23. lpp.

<sup>42</sup> Kalniņa I., Par uzņēmuma pāreju Darba likuma izpratnē. Bilance Nr. 2 (158), 2007. gada janvāris.

<sup>43</sup> Padomes Direktīva 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 082, 22.03.2001.

<sup>44</sup> Davulis T., Petrylaite D., Labour Regulation in the 21st Century: In Search of Flexibility and Security. UK, Cambridge Scholars Publishing, 2012. Sīkāk: Kalniņa I., Transfer of Undertakings in Latvia, p. 296.

<sup>45</sup> Spriedums taisīts saistībā ar Padomes Direktīvu 77/187/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā, kura šobrīd aizvietota ar Padomes Direktīvu Nr. 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā.

skaidrojumu. EST ieskatā jēdziens *ekonomiska vienība* attiecināms uz organizētu personu un resursu grupu, kas nepieciešama šīs ekonomiskās vienības darbības nodrošināšanai un mērķu sasniegšanai.<sup>46</sup> Arī EST atzinusi, ka uzņēmums ir ne tikai personas, kas atrodas šajā uzņēmumā, bet arī resursi, kuri tiek izmantoti konkrētā uzņēmuma (ekonomiskās vienības) mērķu sasniegšanai. Turklāt EST 1991. gada 23. aprīļa spriedumā lietā Nr. C-41/90, Klaus Höfner and Fritz Elser v Macrotron GmbH noteica, ka jēdziens *uzņēmums* ietver sevī jebkuru vienību, kas iesaistīta saimnieciskajā darbībā neatkarīgi no tās juridiskā statusa vai finansēšanas veida.<sup>47</sup> Uzņēmuma pamata elements neatkarīgi no tā, vai uzņēmuma svarīgākais mērķis ir gūt peļņu vai nav, ir tā ekonomiskā aktivitāte, t.i., ka uzņēmums ir iesaistīts ekonomiskā apgrozībā.<sup>48</sup>

Attiecīgi secināms, ka, piemērojot DL normas, kurās 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.

<sup>46</sup> EST 1999. gada 2. decembra spriedums lietā Nr. C-234/98, G.C.Allen u.c. pret Amalgamated Construction Co. Ltd., 24. punkts.

<sup>47</sup> EST 1991. gada 23. aprīļa spriedums lietā Nr. C-41/90, Klaus Höfner un Fritz Elser pret Macrotron GmbH.

<sup>48</sup> Zariņa K., Uzņēmuma pāreja Darba likuma izpratnē. Jurista Vārds, 14.03.2017., Nr. 11 (965), 26.-31. lpp.

## 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.

(1) Minētās normas mērķis ir pasargāt darbinieku, ja darba tiesisko attiecību regulējošais dokuments vai kāds no tajā ietvertajiem noteikumiem pasliktina darbinieka stāvokli, un tas ir neatbilstošs normatīvajā tiesību aktā noteiktajam. Ja noteikumā ietvertais izpilda abus no iepriekš minētajiem priekšnoteikumiem, šādu noteikumu atzīst par spēkā neesošu.

Ja darba līgumā, koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba devēja rīkojumos ietvertais nosaka labvēlīgākus noteikumus un uzlabo darbinieka tiesisko stāvokli, tad neatkarīgi no tā, ka konkrētais noteikums ir pretējs normatīvajiem tiesību aktiem, darbinieka tiesiskais stāvoklis un darba tiesības nav pārkāptas. Piemēram, DL 149. panta pirmā daļa noteic, ka ikgadējais apmaksātais atvaļinājums nevar būt īsāks par četrām kalendārājām nedēļām, neskaitot svētku un slimības 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.

Tajā pašā laikā sociālie partneri, panākot, piemēram, būtisku atalgojuma pieaugumu, var vienoties par citādākiem noteikumiem nekā likumā. Piemēram, piemaksa 100 % apmērā ir minimālais piemaksas apmērs, taču darba devējs un arodbiedrība, būtiski palielinot minimālo algu nozarē, var vienoties par citādāku virsstundu apmaksu, bet ne zemāku par 50 % (vairāk skatīt DL 68. panta komentāru).

Atbilstoši šim darba tiesību mērķim jāiztulkos arī darba devēja rīkojumi. Piemēram, darba kārtības noteikumos vai citā darba tiesības regulējošā dokumentā tiek iekļauti noteikums, ka darbiniekam jāmaksā līgumsods par smēķēšanu darba laikā vai par piecu minūšu kavējumu atvelk no algas 5 eiro, vai paredz, - ja darbinieks uzņēmumā nenostrādā piecus gadus, tad maksā līgumsodu 5000 eiro.<sup>49</sup> Šāda darbinieka pienākumu pastiprināšana nav pieļaujama, jo DL tādu neparedz.

Līgumsods vai kāds cits likumā neparedzēts soda veids ir pieļaujams, ja tas pielīgts par konkurences ierobežojuma pārkāpumiem. AT Senāta Civillietu departaments 2008. gada 4. jūnija spriedumā lietā Nr. SKC – 377/2008 atzinis, ka DL 6. pantu nevar piemērot un attiecināt uz vienošanos par konkurences ierobežojumu, jo vienošanās par konkurences ierobežojumu pēc būtības ir patstāvīgs līgums un attiecas uz laika periodu pēc darba attiecību pārtraukšanas. To apliecina tas, ka šāda vienošanās sāk darboties pēc tam, kad savu spēku zaudējis attiecīgais darba līgums un reizē ar to persona – savu darbinieka statusu<sup>50</sup> (skatīt arī DL 84. panta komentāru).

Darba tiesības ir speciālā civiltiesību nozare, tāpēc darba tiesībās ir piemērojamas arī CL normas. CL 1. pantā iekļauts labas ticības princips, kas noteic, ka tiesības ir izlietojamas un pienākumi ir pildāmi pēc labas ticības. Šim principam ir liela loma arī darba tiesībās – var uzskatīt, ka CL 1. pantā minētā labas ticības principa ģenerālklausula ir ietverta arī komentējamā pantā, lai nodrošinātu darbinieka tiesiskā stāvokļa nemainīgumu darba tiesiskajās attiecībās.<sup>51</sup>

Darba tiesību mērķis ir pēc iespējas saglabāt spēkā esošās darba tiesiskās attiecības, neskatoties uz atsevišķiem prettiesiskiem noteikumiem, kuri nav spēkā. Saskaņā ar komentējamo 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 arodbiedri-

<sup>49</sup> AT apkopojums "Jautājumi par Darba līguma normu piemērošanu". 2005, 13. punkts.

<sup>50</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 4. jūnija spriedums lietā Nr. SKC–377.

<sup>51</sup> Balodis K., Labas ticības princips mūsdienu Latvijas civiltiesībās. Jurista vārds, 03.12.2002, Nr. 24 (257).

bas pārstāvēniecību) var vērsties pie darba devēja, panākot vienošanos par konkrētā noteikuma grozīšanu, vai iesniedzot sūdzību DL 94. panta kārtībā. Ja neizdodas panākt vienošanos 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 darba līgumā, darba kārtības noteikumos, rīkojumos un darba koplīgumā. Tādēļ arī, ja darbinieks ir noslēdzis darba līgumu, kurā ietverti darba tiesībām neatbilstoši punkti, darba devējs nevarēs atsaukties uz to, ka abas puses līgumu parakstījušas.

Eiropas Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīva 91/533/EEK<sup>52</sup> uzliek par pienākumu darba devējam arī informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem. Tā neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darbiniekiem, kā arī prerogatīvu veicināt vai atļaut piemērot līgumus, kas ir labvēlīgāki darbiniekiem. Vācijas normatīvie akti, kas attiecas uz darbinieku algām, pamatojoties uz koplīgumiem, ietvēra elementus, kas balstījās tikai uz fizisko vecumu. Pirms dažiem gadiem šie tiesību akti tika mainīti, bet pārejas noteikumi saglabāja iepriekšējās algas līmeni kā sākumpunktu pārejai uz jauno sistēmu. Divi darbinieki apstrīdēja šī līmeņa uzturēšanu un uzskatīja to par aizliegtu diskrimināciju uz vecuma pamata.

ES Pamattiesību hartas 21. pantā noteiktais diskriminācijas aizliegums, pamatojoties uz vecumu, kas izteikts Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju,<sup>53</sup> jo īpaši šīs direktīvas 2. pants un 6. panta 1. punkts, jāinterpretē tādējādi, ka tas aizliedz tādu pasākumu, kas noteikts tādā kolektīvajā līgumā kā pamata lietā, kurā noteikts, ka katrā algu grupā publiskā sektora darbinieka pamatalgas pakāpe tiek noteikta pēc iecelšanas, ņemot vērā darbinieka vecumu.<sup>54</sup> Tiesa atzina, ka īpašas fiziskās spējas var uzskatīt par reālu un izteikto profesionālo prasību aviosabiedrību pilotiem un ka gaisa satiksmes drošības garantēšana ir legītimis mērķis Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 1. punkta nozīmē. Tomēr tā kā nebija iemesla pamatot, kāpēc Lufthansa pilotiem saskaņā ar viņu koplīgumu aviosabiedrību pilotu pensionēšanās vecumam vajadzētu būt 60 gadiem, nevis 65 un saskaņā ar valsts un starptautiskajām tiesībām, Tiesa nolēma, ka šāda prasība ir nesamērīga. Tiesa norādīja, ka 4. panta 1. punkts kā vienlīdzības principa izņēmums ir jāinterpretē šauri.<sup>55</sup>

AT Senāta Civillietu departaments 2012. gada 28. novembra spriedumā lietā Nr. SKC-2263/2012 minējis, ka "Darba līguma 6. pants salīdzina darbinieka aizsargātības, atalgojuma un sociālo stāvokli konkrētajā darba vietā ar līguma normās noteiktajām garantijām, bet nevis ar viņa iepriekšējo tiesisko stāvokli".<sup>56</sup>

**(2)** Svarīgi norādīt, ka jebkura darba līguma noteikumiem jābūt saskaņā ne tikai ar normatīvajiem tiesību aktiem, bet arī darba koplīguma noteikumiem. No komentējamā panta otrās daļas izriet, ka noteikumi, kas iekļauti darba līgumā un atbilst normatīvajiem tiesību aktiem, bet pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, nav spēkā.<sup>57</sup> Komentējamā tiesību norma ietver principu, saskaņā ar kuru darba koplīgumā aizliegts darbiniekam noteikt mazāk tiesību un minimālo standartu, nekā tas noteikts gan LR, gan ES normatīvajos tiesību aktos.<sup>58</sup>

Arī DL 20. panta otrā daļa paredz, ja uzņēmumā noslēgts darba koplīgums, tad darba līguma noteikumi nedrīkst noteikt sliktākus noteikumus, nekā tas paredzēts darba koplīgumā un pretēji tam pasliktināt darbinieka tiesisko stāvokli. 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 jāievēro darba koplīgumā noteiktais termiņš.

<sup>52</sup> Padomes Direktīva (1991. gada 14. oktobris) par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (91/533/EEK). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 288, 18.10.1991.

<sup>53</sup> Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 303, 02.12.2000.

<sup>54</sup> EST 2011. gada 8. septembra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-297/10 un C-298/10, Sabine Hennigs pret Eisenbahn-Bundesamt un Land Berlin pret Alexander Mai.

<sup>55</sup> EST 2011. gada 13. septembra spriedums lietā Nr. C-447/09, Reinhard Prigge un citi pret Deutsche Lufthansa AG, 67, 72, 83. punkts.

<sup>56</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 28. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2263/2012, 5.2. punkts.

<sup>57</sup> AT apkopojums "Jautājumi par Darba līguma normu piemērošanu". 2005, 2. lpp.

<sup>58</sup> Dupate K., Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011, 25. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedrības.lv>.

## 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 tiesas vai netiesas 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 personām ar invaliditāti, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu personu ar invaliditāti 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.

(4) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja kā darba devēja pienākums ir darbiniekam, kurš uz noteiktu laiku norīkots veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja uzņēmumā, nodrošināt tādus pašus darba apstākļus un piemērot tādus pašus nodarbinātības noteikumus, kādus nodrošinātu un piemērotu darbiniekam, ja darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju būtu nodibinātas tieši un darbinieks veiktu to pašu darbu.

(5) Šā panta ceturtajā daļā minētie darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi attiecas uz darba un atpūtas laiku, darba samaksu, uz grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, uz bērniem un pusaudžiem noteikto aizsardzību, kā arī uz vienlīdzīgu tiesību principu un atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 21.09.2006., 16.06.2011. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

(1) DL 7. pants sadzīviskā izpratnē ir būtisks pamats vispārējā *taisnīguma* sajūtas radīšanai darba vietā un kalpo kā mēraukla darba vietas kvalitātei. Panta pirmā daļa ieliek pamatus vienlīdzīgiem darba apstākļiem un samaksai darba tiesisko attiecību ietvaros.

ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas<sup>59</sup> 7. pantā noteikts, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā, un viņiem ir tiesības, bez jebkādam atšķirībām, uz vienādu likuma aizsardzību pret jebkādu diskrimināciju [...]. Savukārt Satversmes 91. pantā noteikts, ka 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.<sup>60</sup> 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.<sup>61</sup> Turklāt jāņem vērā, ka Latvijas likumdevēja mērķis ir bijis noteikt, salīdzinot, piemēram, ar Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju, plašāku tiesību apjomu.<sup>62</sup>

<sup>59</sup> ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, pieņemta 10.12.1948., Latvijā spēkā no 22.05.1990.

<sup>60</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 20. lpp.

<sup>61</sup> ST 2005. gada 13. maija spriedums lietā Nr. 2004-18-0106, 5. punkts.

<sup>62</sup> ST 2002. gada 22. februāra spriedums lietā Nr. 2001-06-03, 3. punkts.

Tiesiskās vienlīdzības princips nozīmē, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienādi, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai.<sup>63</sup> Tiesiskās vienlīdzības principa piemērošana notiek, saprātīgi salīdzinot divas situācijas. Salīdzināšana tiek veikta divos soļos. Vēlpirms 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.<sup>64</sup>

**(2)** Diskriminācijas aizlieguma princips nozīmē, ka divās dažādās situācijās attieksmei jābūt vienādi, ja šāda dažādība izriet no kāda no DL ietvertajiem aizliegtajiem kritērijiem, piemēram, dzimumu atšķirības. Šādos gadījumos attieksmei pret dažādām situācijām jābūt vienādi. Diskriminācijas aizlieguma princips noteikts arī virknē citu DL pantu, tajā skaitā, 29., 34., 48., 60., un 95. pantā.

**(3)** Komentējamā panta trešā daļa uzliek pienākumu darba devējam veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu personu ar invaliditāti 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.

2010. gadā LR stājās spēkā ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, kuras 27. pants uzliek pienākumu dalībvalstīm nodrošināt, ka darba vietās personām ar invaliditāti tiek veikti saprātīgi pielāgojumi, lai veicinātu personu ar invaliditāti tiesības brīvi izvēlēties darba vietu un pelnīt iztikas līdzekļus tādā darba vidē, kas ir atklāta, veicina integrāciju un ir pieejama personām ar invaliditāti.<sup>65</sup>

Tātad gan starptautiskie, gan nacionālie normatīvie akti uzliek par pienākumu nodrošināt personām ar invaliditāti iespēju iekļauties darba tirgū.<sup>66</sup>

**(4)** DL 7. panta ceturtnā un piektnā daļā pārņem Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvu 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām<sup>67</sup> (3. panta 1. punkta (f) apakšpunkta (i) un (ii) punktu un 5. panta 1. punkta (a) un (b) apakšpunktu).

Viens no darba veidiem līdztekus darbam uz noteiktu laiku un darbam uz nepilnu darba laiku ir pagaidu darba aģentūru darbs (angļu val. - *temporary agency work*). Pagaidu darba aģentūru darbs jeb darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniegšana ietver tādas tiesiskās attiecības, kurās darba devējs slēdz darba līgumu ar darbinieku, nolūkā to norīkot uz laiku veikt darbu citā uzņēmumā tā labā un vadībā, pakļaujoties uzņēmuma noteiktajai darba kārtībai un rīkojumiem. Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniegšanas kontekstā par darba devēju uzskatāms darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, kurš slēdz darba līgumu ar darbinieku, nolūkā to uz laiku norīkot veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu saņēmēja labā un vadībā.<sup>68</sup>

<sup>63</sup> Levits E., Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā, un diskriminācijas aizliegumu. Tiesiskās vienlīdzības principa saturs un piemērošana. Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003.

<sup>64</sup> Turpat.

<sup>65</sup> ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, pieņemta 13.12.2006., Latvijā spēkā no 31.03.2010.

<sup>66</sup> Informatīvais materiāls darba devējiem, Pielāgota darba vide darbiniekiem ar invaliditāti. LR Tiesībsargs, 2017. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/publikācijas/vadlinijas\\_dd\\_vides\\_pielagosana\\_1515490591.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/publikācijas/vadlinijas_dd_vides_pielagosana_1515490591.pdf).

<sup>67</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 327/9, 05.12.2008.

<sup>68</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/93D022408A8DDC85C2257847004E39E1?OpenDocument>.



Direktīvas 2008/104/EK mērķis ir nodrošināt aizsardzību pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un uzlabot pagaidu darba aģentūru darba kvalitāti, nodrošinot vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un atzīstot pagaidu darba aģentūras kā darba devējus, vienlaikus ņemot vērā vajadzību izveidot piemērotu sistēmu pagaidu darba aģentūru darba izmantošanai, lai efektīvi palīdzētu radīt darbavietas un attīstīt elastīgas darba formas.<sup>69</sup>

DL 7. pants ietver identisku pienākumu arī darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējam. Darba devēja pienākums ir darbiniekam, kurš uz noteiktu laiku norīkots veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja uzņēmumā, nodrošināt tādus pašus darba apstākļus un piemērot tādus pašus nodarbinātības noteikumus, kādus nodrošinātu un piemērotu darbiniekam, ja darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju būtu nodibinātas tieši un darbinieks veiktu to pašu darbu.

**(5)** Vairākās dalībvalstīs noteiktos apstākļos ir atļauts atkāpties no vienlīdzīgas attieksmes principa. Turklāt vairums dalībvalstu ir izmantojušas formulējumu, kas zināmā mērā atšķiras no direktīvā izmantotajiem terminiem, jo īpaši transponējot Direktīvas 5. panta 1. punkta pirmo daļu, kurā noteikts vienlīdzīgas attieksmes princips, un transponējot 3. panta 1. punkta f) apakšpunktu, kurā noteikta jēdziena *darba un nodarbinātības pamata apstākļi* darbības joma.

Piemēram, Igaunijā vienlīdzīgas attieksmes principu īsteno, pamatojoties uz jēdzienu *salīdzināms darba ņēmējs* uzņēmumā. Ja salīdzināma darba ņēmēja nav, salīdzinājums jāveic, pamatojoties uz piemērojamo koplīgumu. Ja nav koplīguma, par salīdzināmu darba ņēmēju uzskata darbinieku, kas tajā pašā reģionā veic tādu pašu vai līdzīgu darbu. Apvienotajā Karalistē un Polijā aģentūru darbiniekiem piemērojamos nosacījumus noteic, salīdzinot ar salīdzināmiem lietotājuuzņēmuma darba ņēmējiem. Komisija uzraudzīs, vai atsaukšanās uz salīdzināmu darba ņēmēju praksē nodrošina pareizu vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu, un vai tā nevar izraisīt diskriminējošu attieksmi pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem. Vajadzības gadījumā tā pieņems piemērotus pasākumus, lai nodrošinātu pilnīgu atbilstību direktīvai.

Jēdziens *darba un nodarbinātības pamata apstākļi* attiecas uz darba samaksu, kā arī uz darba laiku, virsstundām, pārtraukumiem, atpūtas laiku, nakts darbu, brīvdienām un valsts noteiktām brīvdienām. Šis uzskaitījums ir obligāts, un atkāpes no tā nav iespējamas.<sup>70</sup>

<sup>69</sup> Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejai par Direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām piemērošanu. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0176>.

<sup>70</sup> Turpat.

## 8. pants. Tiesības apvienoties organizācijās

(1) Darbiniekiem, kā arī darba devējiem ir tiesības brīvi, bez jebkādas tiesas vai netiesas 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.

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

**(1)** Tiesības dibināt, iestāties, darboties un apvienoties organizācijās ir gan darbiniekiem, gan darba devējiem.<sup>71</sup>

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

No darbinieku puses apvienoties arodbiedrībās ir cilvēka pamattiesības, kas nostiprinātas Satversmes 108. pantā, Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas<sup>72</sup> 11. pantā, 1971. gada 23. jūnija SDO konvencijā Nr.135 "Par darbinieku pārstāvjiem".<sup>73</sup> Komentējamais pants regulē sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizsardzību, kuru darbinieki ir tiesīgi realizēt, iestājoties vai apvienojoties organizācijās.

Arodbiedrības ir ne vien lielākās darbinieku profesionālās apvienības, bet arī lielākās nevalstiskās organizācijas, piemēram, LBAS ir lielākā nevalstiskā organizācija Latvijā, tādejādi veidojot sava veida *ekonomiski aktīvās sabiedrības kodolu*. Ilgtspējīgs sociālais dialogs ir iespējams tikai ar sociālajiem partneriem: darba devējiem (un darba devēju organizācijām) un darbinieku kvalificētiem pārstāvjiem – arodbiedrībām.

Arī ANO Statūtu preambulā minēti mērķi, kuri vērsti uz mieru, ekonomisko attīstību un sociālo progresu, kurus var īstenot tikai valstīm apvienojoties.<sup>74</sup> ANO Statūtu preambula paredz dalībvalstu uzdevumus: sekmēt sociālo progresu un dzīves apstākļu uzlabošanas lielākas brīvības apstākļos. Iepriekšminētā pareizību apstiprina tas, ka viena no efektīvākajām ANO aģentūrām – Starptautiskā Darba organizācija ietver tieši šādu struktūru: valstu pārstāvjus, darba devēju pārstāvjus un arodbiedrības.

Sociālais dialogs ir interešu līdzsvarošanas modelis, kas nodrošina sociālo stabilitāti valstī. Piemēram, Norvēģijā tieši sociālais dialogs deva neatsveramu ieguldījumu sabiedrības un valsts bagātināšanā. 1935. gadā Norvēģijā tika noslēgts galvenais sociālā dialoga līgums starp darba devējiem un arodbiedrībām, kuru, meistarīgi ieviešot dzīvē, izdevās paaugstināt darba standartu līmeni.<sup>75</sup>

Arodbiedrību darbības formas, organizatoriskā struktūra un to veidošanas kārtība ir noteikta un to regulē ne vien Arodbiedrību likums<sup>76</sup> un arodbiedrību statūti, bet arodbiedrību brīvība ir aizsargāta arī Satversmes 108. pantā, kas paredz, ka strādājošajiem ir tiesības uz kopīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.

<sup>71</sup> SDO konvencija Nr. 87 "Par asociāciju brīvību un tiesībām organizēties", 5. pants, pieņemta 09.07.1948., Latvijā spēkā no 27.01.1993.

<sup>72</sup> Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija, pieņemta 04.11.1950., Latvijā spēkā no 27.06.1997.

<sup>73</sup> SDO konvencija Nr. 135 "Par darbinieku pārstāvjiem", pieņemta 23.06.1971., Latvijā spēkā no 27.01.1993.

<sup>74</sup> Apvienoto Nāciju Organizācijas statūti, parakstīti 26.06.1945. Pieejams: <https://www.mfa.gov.lv/arpolitika/starptautiskas-organizācijas/latvija-apvienoto-naciju-organizācija/apvienoto-naciju-organizācijas-statuti>.

<sup>75</sup> Baltijas jūras arodbiedrību tīkla Cienīga darba augsta līmeņa konference, Rīgā 2018. gada 2. - 3. oktobrī.

<sup>76</sup> Arodbiedrību likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 60 (5120), 25.03.2014.

Latvijā darbojas nozaru princips – arodbiedrības pārstāv noteiktu nozaru darbinieku intereses, lai veicinātu pārstāvības efektivitāti un profesionalitāti. Kopumā LBAS apvieno 20 nozares, piemēram, Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrību, Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrību u.c. nozares.

Darba devēju apvienošanas regulē Darba devēju organizāciju un to apvienību likums. Lielākā darba devēju organizācija ir LDDK, kas ir sociālais partneris dialogā ar LBAS un valdību.

Nacionālo trīspusējo sadarbības padomi (NTSP) uz paritātes pamatiem veido MK, LDDK un LBAS izvirzītie pārstāvji.<sup>77</sup> Abiem sociālajiem partneriem ir noteikti kvantitatīvie kritēriji: darba devējiem - nodarbināto skaits, arodbiedrībām – biedru skaits.

Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma<sup>78</sup> 12. panta pirmā daļa paredz, ka Latvijas darba devēju organizāciju apvienība, kurā apvienojušies darba devēji, kas nodarbina visvairāk no valstī strādājošajiem, un kura ir Starptautiskās darba organizācijas dalīborganizācija, izvirza sarunu partnerus Nacionālajai trīspusējai sadarbības padomei un tās apakšpadomēm.

Arodbiedrību likuma 17. panta pirmā daļa paredz, ka arodbiedrību pārstāvjus Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē un tās apakšpadomēs izvirza arodbiedrību apvienība, kas apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī. Gan darba devējus, gan arodbiedrības (divpusējais sociālais dialogs) un valsti (trīspusējais sociālais dialogs) sauc par sociālajiem partneriem, kuru darbība norisinās vairākos līmeņos: uzņēmuma (koplīguma noslēgšana); nozares (ģenerālvienošanās noslēgšana); nacionālais (Nacionālā Trīspusējā sadarbības padome); Eiropas Sociālais dialogs un globālā (globālās arodbiedrības un to noslēgtās globālās vienošanās darbinieku labā par globāliem un vienotiem darba standartiem, SDO).

**(2)** 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 (skatīt DL 7. panta komentāru).

<sup>77</sup> Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes nolikums, 1. punkts. Latvijas Vēstnesis, Nr. 343/344 (1404/1405), 17.11.1998.

<sup>78</sup> Darba devēju organizāciju un to apvienību likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 161/162 (1621/1622), 19.05.1999.

## 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 darbavietā.

(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 stājas spēkā no 25.10.2006.)

(1) Panta pirmajā daļā ietverts vispārīgs aizliegums radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas par savu likumā vai līgumā paredzēto tiesību izmantošanu darba tiesisko attiecību ietvaros, kā arī speciāls nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums attiecībā uz tiem gadījumiem, kad darbinieks informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

Vispārīgais nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums pamatots tiesību sistēmu caurvijošā domā, ka atļauta darbība bauda likuma aizsardzību, turpretim neatļauta darbība netiek tiesiski aizsargāta.

DL 9. pantam ir divējāda funkcija. No vienas puses, tas aizsargā darbinieku kā sociāli vājāko darba tiesisko attiecību dalībnieku, kurš īsteno savas tiesības darba attiecību ietvaros tādā veidā, kas nonāk pretrunā ar darba devēja interesēm vai subjektīvajiem uzskatiem. No otras puses, minētā likuma norma, it īpaši speciālais nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums, kalpo likumu ievērošanas sekmēšanai, proti, publisko interešu aizsardzībai. DL 9. panta mērķis ir nodrošināt, ka darbiniekam prettiesiski radītās nelabvēlīgās sekas tiek novērstas.

Jēdziens *nelabvēlīgās sekas* aptver darbinieka tiesiskā vai faktiskā stāvokļa jebkāda veida pasliktināšanu, kuru radījis darba devējs, tostarp arī darbinieka atlaišanu, jo tiek būtiski izmainīts darbinieka tiesiskais stāvoklis.

Darba devēja radītās netiešās nelabvēlīgās sekas var izpausties kā tādu labumu nenodrošināšana savas tiesības izmantojušajam darbiniekam, kurus salīdzināmā situācijā ir saņēmuši citi darbinieki, kas neizmantoja attiecīgās tiesības, piemēram, prēmijas, pabalsti.

Darbiniekam radīto nelabvēlīgu seku novēršana nozīmē darbinieka iepriekšējā faktiskā un tiesiskā stāvokļa atjaunošanu, kā arī netiešo nelabvēlīgu seku novēršanu. Ja nelabvēlīgās sekas ir izpaudušās kā darba tiesisko attiecību izbeigšana, darbiniekam atbilstoši normas mērķim jābūt tiesībām prasīt atjaunot savu iepriekšējo tiesisko stāvokli, proti, atrašanos darba tiesiskajās attiecībās ar konkrēto darba devēju.<sup>79</sup>

Šobrīd pieņemts arī Trauksmes celšanas likums,<sup>80</sup> kas stājas spēkā 2019. gada 1. maijā. Atbilstoši Trauksmes celšanas likuma 2. pantam tā mērķis ir veicināt, lai sabiedrības interesēs tiek celta trauksme par pārkāpumiem, un nodrošināt trauksmes celšanas mehānismu izveidi un darbību, kā arī trauksmes cēlēju pienācīgu aizsardzību.

DL 9. pants aizsargā arī personīgo interešu aizskāruma gadījumā darba vietā atšķirībā no Trauksmes celšanas likuma, kura 3. panta otrā daļa paredz, ka ziņošana tikai par personīgu interešu aizskārumu nav trauksmes celšana.

<sup>79</sup> AT 2017.gada 14.novembra spriedums lietā Nr. SKC-762/2017 (C31407814).

<sup>80</sup> Trauksmes celšanas likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 210 (6296), 24.10.2018.

Trauksmes cēlējs ir tiesīgs celt trauksmi īpaši par šādiem pārkāpumiem:

- ▮ amatpersonu bezdarbību, nolaidību vai dienesta stāvokļa ļaunprātīgu izmantošanu;
- ▮ korupciju;
- ▮ krāpšanu;
- ▮ publiskas personas finanšu līdzekļu vai mantas izšķērdēšanu;
- ▮ izvairīšanos no nodokļu samaksas;
- ▮ sabiedrības veselības apdraudējumu;
- ▮ pārtikas drošības apdraudējumu;
- ▮ būvniecības drošības apdraudējumu;
- ▮ vides drošības apdraudējumu;
- ▮ darba drošības apdraudējumu;
- ▮ sabiedriskās kārtības apdraudējumu;
- ▮ cilvēktiesību pārkāpumu;
- ▮ pārkāpumu publisko iepirkumu jomā;
- ▮ pārkāpumu finanšu un kapitāla tirgus sektorā;
- ▮ konkurences tiesību pārkāpumu.

DL 9. pants saistīts ar DL 29. panta astoto daļu, kas papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām noteic darbinieka tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu, ja darba devējs pārkāpj [...] aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas (skatīt arī DL 29. panta komentāru).

**(2)** DL 9. panta otrajā daļā ietverts tā sauktais apgriezta pierādīšanas pienākuma princips, kas nozīmē, ka pierādīšanas pienākums tiek pārcelts uz darba devēju. Atbilstoši šim principam darbiniekam nav jāiesniedz pierādījumi par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu no darba devēja puses. Ja darbinieks norāda uz tādu faktu esamību, kas var liecināt par varbūtēju nelabvēlīgu seku radīšanu, tad darba devēja pienākums ir pierādīt, ka aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas nav ticis pārkāpts. Citiem vārdiem, darba devējam jāpierāda, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav radītas nelabvēlīgas sekas sakarā ar to, ka viņš tiesiskā veidā izmanto savas tiesības vai vēršas kompetentās iestādēs sakarā ar iespējamiem likuma pārkāpumiem darbavietā.<sup>81</sup>

Vadoties no Eiropas Savienības tiesību efektivitātes principa, kas dalībvalstīm uzliek pienākumu nodrošināt, lai jebkurš indivīds varētu efektīvi realizēt ar Eiropas Savienības normatīvajiem aktiem piešķirtās tiesības, darba tiesībās ir noteikts apgrieztais pierādīšanas pienākums gadījumā, ja prasītājs (darbinieks) ir norādījis uz faktiem vai apstākļiem, kas varētu liecināt par nelabvēlīgu seku radīšanu viņam vai varbūtēju diskrimināciju. Šādā situācijā darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērstā attieksme, uzsakot darba līgumu, uzliekot disciplinārsodu, izsakot mutiskus aizrādījumus, nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku.<sup>82</sup>

<sup>81</sup> AT 2012.gada 2. novembra spriedums lietā Nr. SKC941/2012 (C26087110).

<sup>82</sup> AT 2013.gada 8. maija spriedums lietā Nr. SKC-1482/2013 (C30505209).

## 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 paūz 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 paūz 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 paūz 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, kā arī darbiniekus, kuri darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma ietvaros noteiktu laiku veic darbu uzņēmumā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

(1) Attiecībā uz darbinieku aizsardzību visefektīvākā aizsardzība ir ar kvalificētu un organizētu darbinieku pārstāvju – arodbiedrību – palīdzību, kura iestājas par cienīgu darbu un kolektīvo darbinieku interešu pārstāvību, slēdzot kopīgumus un mainot darba standartus uz augšu sociālajā dialogā ar darba devējiem un valsti. Jēdziens *ciņīgs darbs* ietver četrus pilārus: 1) brīvi izvēlētu produktīvu darbu; 2) tiesības darba vietā; 3) sociālo aizsardzību un 4) sociālo dialogu.<sup>83</sup> Jāuzsver, ka savu nozīmi kā darbinieku pārstāves ir apliecinājušas tikai arodbiedrības, kuru tiesības papildus komentējamam pantam noteiktas arī Arodbiedrību likumā (skatīt vairāk pie DL 11. panta komentāriem). Eiropas Sociālo tiesību pilārs<sup>84</sup> 8. punkts paredz, ka, izstrādājot ekonomisko, nodarbinātības un sociālo politiku, apspriežas ar sociālajiem

<sup>83</sup> Eiropas Savienības industriālo attiecību terminu vārdnīca. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/decent-work>.

<sup>84</sup> Eiropas Sociālo tiesību pilārs, parakstīts 2017. gada 17. novembrī Ģēteborgas Sociālajā samītā. Pieejams: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_lv](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_lv).

partneriem atbilstoši valsts praksei. Tos mudina slēgt kolektīvus līgumus un iesaistīties sarunās par šādiem līgumiem jautājumos, kuri uz tiem attiecas, vienlaikus ņemot vērā sociālo partneru autonomiju un tiesības uz kolektīvu rīcību.

Jau noslēdzot līgumu, darba devēja netiešajos pienākumos ietilpst informēt jauno darbinieku par arodbiedrības, kura noslēgusi koplīgumu darbinieku labā, esību uzņēmumā analogiski Jūras kodeksa<sup>85</sup> 300. pantam. Jūras kodeksa 300. panta otrās daļas 4. punkts paredz, ka “kuģa īpašnieks nodrošina, lai katram jūrnīkam, uzsākot darbu uz kuģa, tiktu izsniegta jūrnīku sūdzību iesniegšanas un izskatīšanas kārtības noteikumu kopija, kurā norādāma informācija par jūrnīku tiesību aizsardzības organizācijām (arodbiedrībām)”.

Arodbiedrībai ir prioritāte darbinieku tiesību un interešu pārstāvēšanai uzņēmumā, it īpaši, ja noslēgts koplīgums uzņēmumā vai nozarē. Latvijas simtgadē un digitālajā ērā darbinieku arodbiedrība iegūst jaunu nozīmi, palīdzot rast atbildes uz svarīgiem jautājumiem. Kāds mūsdienās ir ideālais darbinieks? Kāds ir darba tiesisko attiecību modelis? Kādas attiecības iespējams radīt darbu ar visaugstāko pievienoto vērtību? Augstākā pievienotā vērtība rodas no ideāli organizēta darba un darbiniekiem – apzinīgiem, zinošiem un drošiem. Tāpēc ir nepieciešama demokrātiska, tiesiska un kvalificēta darbinieku pārstāvība – arodbiedrība. LBAS un tās dalīborganizācijas palīdz veidot cieņpilnas nodarbinātības attiecības nacionālā sociālā dialoga ietvaros.<sup>86</sup> Labam sociālajam dialogam ir nepieciešama struktūra, zināšanas un pārrunu prasmes, ko var īstenot darba devēju un darba ņēmēju organizācijas (arodbiedrības).

Arodbiedrību likuma<sup>87</sup> 3. pantā sniegta arodbiedrības definīcija, noteicot, ka tā ir brīvprātīga personu apvienība, kas nodibināta, lai pārstāvētu un aizstāvētu strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses. Atbilstoši minētā likuma 4. panta pirmajai daļai ikvienam ir tiesības brīvi, bez jebkādas diskriminācijas dibināt arodbiedrību un, ievērojot arodbiedrības statūtus, iestāties tajā, kā arī tiesības neiestāties arodbiedrībā. Arodbiedrībām ir garantētas vairākas tiesības, kuras tās izmanto kā instrumentu darbinieku tiesību aizstāvēšanā – būtiskākās no tām ir koplīgumu pārrunas, informēšana un konsultēšanās, darbinieku pārstāvēšana darba strīdu risināšanā un streiku pieteikšana un īstenošana.<sup>88</sup>

Arodbiedrību mērķis ir pievērst uzmanību darbinieku vajadzībām, panākt viņu ienākumu pieaugumu vai vismaz to stabilitāti caur produktīvu darbu, darba tiesību un darba aizsardzības normu 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 darbu, ekonomisko un sociālo tiesību aizstāvēšanai; 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.

Arī šobrīd Latvijā atdzimst arodbiedrību loma kā vienīgajam nozīmīgam darbinieku pārstāvības veidam, virzoties Ziemeļvalstu attīstības virzienā un cienot sociālo dialogu ar sociālajiem partneriem (LBAS un LDDK) un valsti. Darba devēji, strādājošie un Latvija tikai iegūtu no spēcīgākas sociālās partnerības, lielāka koplīgumu pārklājuma un uzlabotiem darba vides standartiem Latvijā. Tas ir iespējams, pilnvērtīgi ieviešot Ziemeļvaldu (Nordic) modeli<sup>89</sup> un stiprinot arodbiedrību izaugsmi un ekskluzīvās tiesības pārstāvēt strādājošos Latvijā.

Atbilstoši Ziemeļvalstu un jo īpaši Zviedrijas sociālā modeļa principiem sociālie partneri ir atbildīgi par algu noteikšanu nozarēs. Zviedrijā 90 % strādājošo aptver koplīgumi (kopumā aptuveni 670 koplīgumi), un tieši kolektīvās pārrunas nozarēs veicina uzņēmumu konkurētspēju un strādājošo pārticību. Savukārt Norvēģijā

<sup>85</sup> Jūras kodekss. Latvijas Vēstnesis, Nr. 91, 18.06.2003.

<sup>86</sup> Liepiņa I., Preisa N., Rācenājs K., Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Friedrich Ebert Stiftung/ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2018, 4. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedrības.lv>.

<sup>87</sup> Arodbiedrību likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 60, 25.03.2014.

<sup>88</sup> Micēviča N., Rācenājs K., Arodbiedrību likums ar komentāriem. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2015, 68.lpp.

<sup>89</sup> Atziņas no Ziemeļvalstu arodbiedrību NFS kongresa “Building Bridges” 2019. gada 2. - 3.septembrī.

lepojas ar cieņpilno sadarbību arodbiedrību un darba devēju vidū jau kopš 1935. gada, kad tika panākts pamatnolīgums starp sociālajiem partneriem. Arī Dānijā sociālajiem partneriem ir ekskluzīva loma regulēt darba samaksas noteikumus nozarēs. Dānijas Darba tirgus konstitūcija jeb sociālo partneru pamatvienošānās ir spēkā kopš 1899. gada, un tieši, pateicoties kolektīvajām pārrunām un koplīgumiem, kurus noslēdz sociālie partneri, vidējā alga Dānijā šobrīd ir 5600 eiro mēnesī. Eiropas Sociālo tiesību pīlāra 6. panta c) daļa paredz, ka visas algas nosaka pārrēdzamā un paredzamā veidā, saskaņā ar valsts praksi un ievērojot sociālo partneru autonomiju.<sup>90</sup> Norvēģijā ar koplīgumiem ir regulēts "viss, kas skar darbinieku" (atalgojums, vide, sociālās garantijas), izņemot darba aizsardzību. Norvēģijā tāpat kā Latvijā darba aizsardzība ir iestrādāta ārējos normatīvajos aktos. Koplīgumu esamība ir tiešā sasaistē ar arodbiedrībām un to spēku. Jo spēcīgākas arodbiedrības (vairāk biedru), jo labāks koplīgums. Arodbiedrībai ir būtiska loma kā līdzvērtīgam sociālajam partnerim sarunās ar darba devēju un valsti par jautājumiem, kuri var ietekmēt darbinieku tiesisko, ekonomisko un sociālo stāvokli nodarbinātības laikā un pēc tās (pensijas vecums, invaliditāte u.c. sociālās apdrošināšanas gadījumi). Tāpēc autore izvirza tēzi, ka spēja noslēgt koplīgumus jeb koplīgumspēja pieder tikai arodbiedrībām (skatīt vairāk DL 17. panta komentāru).<sup>91</sup>

**(2)** Svarīgi, ka atbilstoši panta piektajai daļai, aprēķinot darbinieku skaitu, ņem vērā arī tos darbiniekus, ar kuriem ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku, kā arī darbiniekus, kuri darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma ietvaros noteiktu laiku veic darbu uzņēmumā.<sup>92</sup>

**(3)** Panta trešā daļa paredz, ka gadījumā, kad uzņēmumā pastāv vairākas arodbiedrības, tās kopīgām sarunām ar darba devēju pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli katras arodbiedrības biedru skaitam. Šeit noteicošais viedoklis ir demokrātiskai arodbiedrībai, kura pārstāv visvairāk biedrus.

**(4)** Būtiski, ka Latvija 1990. gada 4. maijā ratificējusi SDO 1948. gada konvenciju Nr. 87 "Par asociāciju brīvību"<sup>93</sup> un 1971. gada SDO konvenciju Nr. 135 "Par darbinieku pārstāvjiem".<sup>94</sup> Konvencijas Nr. 135 4. pants paredz, ka gadījumā, ja vienā uzņēmumā pastāv gan arodbiedrību pārstāvji, gan vēlītie pārstāvji (proti, darbinieku pilnvarotie pārstāvji), nepieciešams nodrošināt, ka vēlītie pārstāvji nemazina arodbiedrību vai to pārstāvju stāvokli, un lai tiktu veicināta sadarbība starp vēlētajiem pārstāvjiem un arodbiedrībām visos attiecīgajos jautājumos, tādējādi vēlreiz uzsvērot arodbiedrību kā kvalificēto darbinieku pārstāvju būtisku un prioritāro nozīmi, kuri darbojas stratēģiskā līmenī un ir spējīgi uzlabot algas un darba apstākļus.<sup>95</sup>

**(5)** Atbilstoši panta pēdējai daļai, 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. Tāpat jāņem vērā arī darbinieki, kuri darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma ietvaros noteiktu laiku veic darbu uzņēmumā.

<sup>90</sup> Liepiņa I., Koplīgums kā instruments darbinieku un darba devēju interešu ieviešanai, Jurista Vārds, 26. 03.2019., Nr. 12 (1070).

<sup>91</sup> Turpat.

<sup>92</sup> Mickeviča N., Darbinieku kolektīvās pārstāvības tiesiskais regulējums Latvijā un darbinieku pārstāvības modeļi Eiropas Savienībā, 2010, 5. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedrības.lv>.

<sup>93</sup> SDO konvencija Nr. 87 "Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās", pieņemta 09.07.1949., Latvijā spēkā no 27.01.1993.

<sup>94</sup> SDO konvencija Nr. 135 "Par darbinieku pārstāvjiem", pieņemta 23.06.1971., Latvijā spēkā no 27.01.1993.

<sup>95</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 27. lpp.



## 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 un iespējamām tā izmaiņām, kā arī attiecīgu informāciju par darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkoto darbinieku nodarbināšanu uzņēmumā;
- 2) laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus 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) 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.

(3) 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.

(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 ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

(1) Atkārtoti jāuzsver, ka savu nozīmi kā darbinieku pārstāves ir apliecinājušas tikai arodbiedrības, kuru tiesības papildus komentējamam pantam noteiktas arī Arodbiedrību likumā. Komentējamā panta pirmajā daļā uzskaitītas galvenās darbinieku pārstāvju tiesības. Darba devējs un darbinieku pārstāvji (arodbiedrība) var vienoties par papildu tiesību piešķiršanu darbinieku pārstāvjiem (it īpaši koplīgumā).

(2) Darbinieku un arodbiedrības informēšana ir ne tikai tiesība ar konstitucionālu raksturu, bet arī pamats darbinieku kolektīvās aizsardzības īstenošanai.<sup>96</sup> Savukārt informēšanas un konsultēšanas procesa (sociālā dialoga) izpildes, kā arī kolektīvās darbinieku aizsardzības īstenošanas priekšnoteikums ir darbinieku kvalificētas jeb institucionālas pārstāvības pastāvēšana uzņēmuma vai nozares līmenī.<sup>97</sup>

<sup>96</sup> Bercusson B., European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights, Nomos, European Trade Union Institute for Research, 2006, p. 270.

<sup>97</sup> Liepiņa I., Preisa N., Rācenājs K., Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Friedrich Ebert Stiftung/ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2018, 14. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

Informēšana un konsultēšanās ir iespējama tikai caur kvalitatīvu sociālo dialogu un līdzvērtīgiem sociālajiem partneriem. Praksē visbiežāk informācija tiek iesniegta rakstveidā. Informācijas sniegšana ir tikai pirmais (sagatavošanās) posms, pēc kura seko konsultēšanās vai sociālais dialogs.

Saskaņā ar DL 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 (DL 106. panta otrā daļa);
- || uzņēmumu pārejas gadījumā (DL 120. panta pirmā daļa);
- || pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma par iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus nepilnu darba laiku (DL 134. panta sestā daļa);
- || pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma par iespējām uzņēmumā nodarbināt personas noteiktu darba laiku (DL 44. panta septītā daļa) u.c.<sup>98</sup>

**(3)** Komentējamā 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 mutvārdos, protokolējot pārrunas, fiksējot abu pušu nostāju par attiecīgo jautājumu, izteiktos priekšlikumus, argumentus utt., lai vēlāk nerastos pārpratumi un būtu iespējams pierādīt katras puses pozīciju un izteiktos viedokļus, kā arī lai sociālie partneri (darba devējs un darbinieku pārstāvji) pēc iespējas efektīvāk tuvinātu viedokļus par organizatoriskajiem, tehnoloģiskajiem un sociālajiem jautājumiem. Šādas pārrunas sauc par sociālo dialogu, kurš norisinās vairākos līmeņos (skatīt 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 kādas darbības. Saskaņā ar DL 110. panta pirmo daļu darba devējam ir pienākums DL noteiktajos gadījumos saņemt arodbiedrības piekrišanu, uzsākot darbu darbiniekam – arodbiedrības biedram. Tādējādi var secināt,

<sup>98</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 29. lpp.

ka DL ir izšķirami četri konsultēšanās līmeņi: 1) sagatavošanās konsultēšanās procesam; 2) konsultēšanās; 3) konsultēšanās, lai panāku vienošanos (DL 106. un 121. pants); 4) arodbiedrības piekrišanas pieprasīšana (DL 110. pants).

**(4)** Atbilstoši komentējamā panta ceturtajai daļai darbinieku pārstāvjiem savas tiesības jāizmanto tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti, piemēram, - darbinieku pārstāvjiem organizējot darbinieku sapulces ārpus darba laika.<sup>99</sup>

**(5)** Komentējamā panta piektā daļā 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.

Attiecībā uz konfidenciālu informāciju – darba devēja pienākums ir rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Tieši darba devējs piešķir noteiktai informācijai komercnoslēpuma statusu. Rakstveida forma ir obligāta skaidrības labad, kā arī, lai pārlietu neierobežotu informācijas apmaiņas un sociālā dialoga norisi. Tātad darba devējs nevar atteikties sniegt informāciju darbinieku pārstāvjiem, bet gan tikai ierobežot tās apriti un pielietojamību. Būtiski, ka komercnoslēpuma iegūšana ir likumīga, ja to iegūst arodbiedrība [kā darbinieku pārstāvis] atbilstoši normatīvajiem aktiem, koplīgumam vai pastāvošajai praksei, izmantojot tiesības iegūt informāciju un konsultēties.<sup>100</sup>

Nereti konfidenciāla informācija tiek minēta kā šķērslis pilnvērtīgam sociālam dialogam, tāpēc tiks izpētīts sīkāk konfidenciālas informācijas jēdziens. Juridiskajā literatūrā izteikts viedoklis, ka firmas informāciju pēc svarīguma var iedalīt četros līmeņos: 1) vitāli svarīga – neaizstājama informācija, kas nepieciešama komersanta funkcionēšanai. Šīs informācijas noplūde apdraud pašu komersanta eksistenci; 2) svarīga – informācija, kuras noplūdes sekas likvidēšanas process ir ļoti sarežģīts vai saistīts ar lieliem izdevumiem; 3) derīga – informācija, kuras noplūde rada komersantam mantiskus zaudējumus, taču firma var efektīvi funkcionēt arī šīs informācijas noplūdes gadījumā; 4) nebūtiska – informācija, kuras noplūde komersantam nerada materiālus zaudējumus un neietekmē tās funkcionēšanu.<sup>101</sup> Par komercnoslēpumu uzskatāma tikai pirmajos trijos līmeņos norādītā informācija<sup>102</sup> (vitāli svarīga, svarīga un derīga). Nebūtiska informācija vai publiski pieejama informācija nevar tikt uzskatīta par komercnoslēpumu.

Komercnoslēpumu definē KCL 19. panta pirmā daļā un KAL,<sup>103</sup> kura 2. pants paredz, ka komercnoslēpums ir neizpaužama saimnieciska rakstura informācija, tehnoloģiskās zināšanas un zinātniska vai cita rakstura informācija, kas atbilst visām šādām pazīmēm:

- tā ir slepena, jo nav vispārzināma vai pieejama personām, kuras parasti izmanto šāda veida informāciju;
- tai ir faktiskā vai potenciāla komerciālā vērtība tādēļ, ka tā ir slepena;
- komercnoslēpuma turētājs attiecībā uz to ir veicis konkrētajai situācijai atbilstošus un saprātīgus komercnoslēpuma slepenības saglabāšanas pasākumus.

<sup>99</sup> Darba devēja rokasgrāmata. Latvijas Darba devēju konfederācija, 2010, 100. lpp. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_devejiem/darb\\_dev\\_rok.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/darb_dev_rok.pdf).

<sup>100</sup> O. Zeiles atziņa 2019. gada 14. novembra LBAS Darba tiesību forumā, Rīgā.

<sup>101</sup> Zemļanovs V., Komercnoslēpums un uzņēmējdarbības drošība. Rīga, Jumava, 2005, 49. – 50. lpp.

<sup>102</sup> Turpat, 50. lpp.

<sup>103</sup> Komercnoslēpuma aizsardzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 52 (6391), 14.03.2019.

KAL likums pieņemts, lai nacionālajos normatīvajos aktos ieviestu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvu Nr. 2016/943 par zinātnības un darījumdarbības neizpaužamas informācijas (komercnoslēpumu) aizsardzību pret nelikumīgu iegūšanu, izmantošanu un izpaušanu.<sup>104</sup> Tā mērķis ir nodrošināt efektīvu komercnoslēpuma aizsardzību Latvijā. KCL 19. panta regulējums pamatā attiecas tikai uz komersantiem, direktīva skar jebkuru fizisko vai juridisko personu, kam ir likumīga kontrole pār komercnoslēpumu vai kas ir nelikumīgi to ieguvusi, izmantojusi vai izpaudusi.<sup>105</sup>

Vispusīgas un patiesas informācijas saņemšana ir būtisks priekšnoteikums sociālā dialoga īstenošanai, tāpēc nav pieļaujama informācijas nesniegšana no darba devēja puses, kvalificējot to kā komercnoslēpumu. Darba devējam nav tiesību atteikties sniegt nepieciešamo informāciju darbinieku pārstāvjiem, bet gan ir pienākums norādīt rakstveidā, kura informācija ir uzskatāma par konfidenciālu.

**(6)** Komentējamā panta sestā daļa paredz, ka darbinieku pārstāvja pienākumu veikšana darbiniekam nevar radīt nekādas nelabvēlīgas sekas, tostarp atteikums noslēgt darba līgumu un darba līguma uzteikums.

<sup>104</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2016/943 (2016. gada 8. jūnijs) par zinātnības un darījumdarbības neizpaužamas informācijas (komercnoslēpumu) aizsardzību pret nelikumīgu iegūšanu, izmantošanu un izpaušanu. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 157/1, 15.06.2016.

<sup>105</sup> Komercnoslēpumu aizsargās ar atsevišķu likumu. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/295138-komercnoslepumu-aizsargas-ar-atsevisku-likumu-2018>.

## 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.

Komentējamā tiesību norma skaidro ārējo normatīvo tiesību aktu hierarhiju starptautiskajiem līgumiem un DL normām. Satversmes 68. pants paredz, ka visiem starptautiskiem līgumiem, kuri nokārto likumdošanas ceļā izšķiramus jautājumus, nepieciešama Saeimas apstiprināšana.

Atbilstoši likuma "Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem"<sup>106</sup> 1. pantam starptautiskie līgumi ir vienošanās — neatkarīgi no tā, kā nosauktas šīs vienošanās —, ko LR rakstveidā atbilstoši starptautisko publisko tiesību normām noslēgusi ar ārvalstīm vai citiem starptautisko tiesību subjektiem. Likuma 2. pants precīzē, ka LR starptautiskie līgumi slēdzami starpvalstu līgumu un starpvaldību līgumu veidā.

Šajā pantā tiek norādīts tikai uz tiem starptautiskajiem līgumiem, kurus apstiprinājusi Saeima.<sup>107</sup> Atbilstoši likuma "Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem" 9. pantam Saeimā apstiprināmi arī šādi starptautiskie līgumi:

- ▮ līgumi, kas nokārto likumdošanas ceļā izšķiramus jautājumus;
- ▮ līgumi par LR bruņoto spēku personāla uzturēšanos (kas nav saistīta ar mācībām un manevriem) ārvalstīs, ja kopējais personāla skaits pārsniedz 200 personas un uzturēšanās laiks ir ilgāks par vienu gadu;
- ▮ līgumi par ārvalstu bruņoto spēku militāro formējumu uzturēšanos (kas nav saistīta ar mācībām un manevriem) Latvijā, ja kopējais personāla skaits viena pasākuma laikā pārsniedz 100 personas un uzturēšanās laiks ir ilgāks par sešiem mēnešiem, izņemot Ziemeļatlantijas līguma organizācijas ietvaros, tostarp ar atsevišķām tās dalībvalstīm slēgtās vienošanās par bruņoto spēku militāro formējumu uzturēšanos Latvijā;
- ▮ līgumi par to ārvalstu bruņoto spēku militāro formējumu uzturēšanos (kas nav saistīta ar mācībām un manevriem) Latvijā, kuras nav Ziemeļatlantijas līguma organizācijas vai Eiropas Savienības dalībvalstis;
- ▮ citi līgumi, ja ratifikācija tieši paredzēta līguma tekstā vai ja tā prasīta motivētā MK iesniegumā.

Lai arī situācijās, kurās starptautiskajos līgumos paredzēti citādāki noteikumi nekā DL, būs piemērojamas starptautisko līgumu normas, jānorāda, ka tās nebūs pārākas par Satversmi, jo tā ir augstākā juridiskā spēka ārējais normatīvais tiesību akts Latvijā. Ja kādā no Latvijas noslēgtajiem starptautiskajiem līgumiem iekļautie noteikumi būs pretrunā Satversmei, šādi noteikumi nebūs piemērojami.<sup>108</sup>

<sup>106</sup> Likums "Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem". Latvijas Vēstnesis, Nr. 11 (142), 26.01.1994.

<sup>107</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 31. lpp.

<sup>108</sup> Turpat, 32. lpp.

DL kontekstā svarīgākie starptautiskie līgumi ir SDO konvencijas, kas ir starptautiskā līmeņa vienošanās par kādu nodarbinātības noteikumu. Pēc SDO konvencijas ratifikācijas tā kļūst par valsts starptautisko saistību. Ja tā netiek ratificēta, valstij regulāri jāsniedz valdības ziņojumi, skaidrojot iemeslus, kāpēc konvencija netiek ratificēta, un norādot provizorisku konvencijas ratifikācijas laiku.<sup>109</sup> SDO ir 8 fundamentālās konvencijas. 1998. gadā SDO pieņēma Deklarāciju par pamatprincipiem un tiesībām darbā.<sup>110</sup> Tā definēja astoņas SDO konvencijas, kuras neatkarīgi no tā, vai tās ir ratificētas, valstij ir saistošas:

- || Konvencija Nr. 138<sup>111</sup> un Nr. 182 par bērnu darba novēršanu;<sup>112</sup>
- || Konvencija Nr. 29<sup>113</sup> un Nr. 105 par piespiedu darba izskaušanu;<sup>114</sup>
- || Konvencija Nr. 100 par vienlīdzīgu darba samaksu<sup>115</sup> un Nr. 111 pret diskrimināciju darba vietā;<sup>116</sup>
- || Konvencija Nr. 87 par apvienošanās brīvību<sup>117</sup> un Nr. 98 par apvienošanās brīvību un koplīgumu slēgšanu.<sup>118</sup>

ES ir ratificētas visas fundamentālās konvencijas. Latvija ir ratificējusi vairāk nekā 40 SDO konvenciju.<sup>119</sup>

<sup>109</sup> SDO konstitūcija, pieņemta 1919. g., Latvijā spēkā no 1921. g.

<sup>110</sup> SDO Deklarācija par pamatprincipiem un tiesībām darbā, pieņemta 18.06.1998.

<sup>111</sup> SDO konvencija Nr. 138 "Minimālā vecuma konvencija", pieņemta 26.06.1973., Latvijā spēkā no 02.06.2006.

<sup>112</sup> SDO konvencija Nr. 182 "Bērnu darba (jaunāko formu konvencija)", pieņemta 11.06.1999., Latvijā spēkā no 02.06.2007.

<sup>113</sup> SDO konvencija Nr. 29 „Piespiedu darba konvencija”, pieņemta 28.06.1930., Latvijā spēkā no 14.04.2006.

<sup>114</sup> SDO konvencija Nr. 105 „Konvencija par piespiedu darba atcelšanu”, pieņemta 25.06.1957., Latvijā ratificēta 27.01.1992.

<sup>115</sup> SDO konvencija Nr. 100 "Konvencija par vienlīdzīgu atalgojumu", pieņemta 29.06.1951., Latvijā spēkā no 27.01.1993.

<sup>116</sup> SDO konvencija Nr. 111 "Konvencija par diskrimināciju attiecībā uz nodarbinātību un nodarbošanos", pieņemta 25.06.1958., Latvijā ratificēta 27.01.1992.

<sup>117</sup> SDO konvencija Nr. 87 "Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās", pieņemta 09.07.1948., Latvijā spēkā no 27.01.1993.

<sup>118</sup> SDO konvencija Nr. 98 "Konvencija par tiesībām apvienoties organizācijās un sarunām par darba koplīgumu slēgšanu", pieņemta 01.07.1949., Latvijā spēkā no 27.01.1993.

<sup>119</sup> Skatīt Ratifications for Latvia: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102738](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102738).

### 13. pants. Darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamais 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 ceturtais 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.

(1) DL 13. pants regulē starptautisko privāttiesību jautājumus, proti, kuras valsts tiesības piemērojamas, ja darba tiesiskās attiecības saistītas ar vairāk nekā vienu valsti jeb ir konstatējams ārvalsts elements. Pantā minētajā vārdu savienojumā *piemērojamais likums* jēdziens *likums* saskaņā ar panta sesto daļu tulkojams paplašināti, ar to saprotot visu konkrētajā valstī spēkā esošo ārējo normatīvo tiesību aktu kopumu (skatīt 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 DL 13. pants uzskatāms par speciālo tiesību normu attiecībā pret CL ievadu.<sup>120</sup>

Oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas likuma<sup>121</sup> 9. panta sestās daļas 2. punkts noteic, ka, ja konstatē pretrunu starp vienāda juridiska spēka vispārējo un speciālo tiesību normu, vispārējo tiesību normu piemēro 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 šī panta normas.

Jāievēro CL 24. pantā noteiktais, ka ārvalstu likums nav piemērojams Latvijā, ja tas ir pretrunā ar Latvijas sabiedrisko iekārtu vai labiem tikumiem, vai Latvijas likuma pavēlošām vai aizliedzošām normām.

Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām<sup>122</sup> ietvertais regulējums attiecībā uz darba tiesībām piemērojamo likumu būtiski neatšķiras no komentējamā DL panta. Tomēr, ja tiek konstatēta pretruna starp DL un Regulā (EK) Nr. 593/2008 ietverto regulējumu, jāpiemēro Regulas (EK) Nr. 593/2008, nevis DL normas (par normatīvo aktu hierarhiju skatīt DL 1. panta komentāru).<sup>123</sup>

<sup>120</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 32. lpp.

<sup>121</sup> Oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 96 (4699), 20.06.2012.

<sup>122</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 593/2008 (2008. gada 17. jūnijs) par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 177/6, 04.07.2008.

<sup>123</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 33. lpp.

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 šādās situācijās, lai aizsargātu darbinieku, tiek noteikts aizliegums ierobežot darbinieka tiesības, kuras tam tiek garantētas ar DL vai likumu, 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.<sup>124</sup>

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

Ja darbs tiek veikts Latvijas teritorijā, tad darba devējs un darbinieks lielākoties izvēlas Latvijas tiesības kā darba attiecību regulējošās normas. Taču var būt gadījumi, kad darba devējs un darbinieks vienojas par citas valsts tiesībām. Lielākoties darba devējs un darbinieks šādi rīkojas situācijās, kad darbs tiek veikts ārpus Latvijas un kad ārvalstnieks veic darbu Latvijā. Šādi gadījumi var būt vērojami arvien vairāk, ņemot vērā to, ka pieaug personu mobilitāte, iespējas veikt darbu ārvalstīs un ārvalstnieku iespējas veikt darbu Latvijā.<sup>125</sup>

**(2)** Komentējamā panta otrā daļa paredz piemērojamo likumu gadījumos, kad darbinieks un darba devējs nav vienojušies par piemērojamiem tiesību aktiem. Šādos gadījumos komentējamā tiesību norma paredz piemērot Latvijas tiesību aktus, piemēram, DL, DAL un Darba strīdu likumu un ar to saistītus tiesību aktus. Vienlaikus panta otrā daļa paredz izņēmumus gadījumos, ja darbinieks darbu parasti veic kādā citā valstī vai ja darbinieks neveic darbu vienā konkrētā valstī. Šie gadījumi ir aprakstīti panta trešajā un ceturtajā daļā (skatīt DL 13. panta trešās un ceturtais daļas komentāru).

**(3)** Komentējamā panta trešā daļa atrunā piemērojamo likumu gadījumos, kad darbinieks darbu parasti veic kādā citā valstī, proti, darba attiecības un darba izpildē raksturo pārrobežu elements. Tiesību norma paredz, ka šādos gadījumos piemēro tās valsts tiesību aktus, kurā darbinieks veic darbu (notiek darba izpilde).

Saistībā ar darba uzdevumu pildīšanu ārzemēs ir jāatceras par speciālo tiesisko regulējumu darbinieku nosūtīšanas gadījumos. Ja darbinieks pilda darbu kādā citā ES dalībvalstī un šis darbs ir saistīts ar pakalpojumu sniegšanu, tad šajā gadījumā, piemērojamo likumu regulē speciāls ES tiesiskais regulējums, proti, Darbinieku nosūtīšanas direktīva 96/71/EK<sup>126</sup> ar tās grozījumiem<sup>127</sup>, un darba devējam ir jāpiemēro DL 14., 14.<sup>1</sup> un 14.<sup>2</sup> panta normas (skatīt DL 14., 14.<sup>1</sup> un 14.<sup>2</sup> panta komentārus).

**(4)** DL 13. panta ceturtais daļas norma nesniedz jēdziena *uzņēmuma atrašanās vieta* definīciju. 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 ceturtajā daļā noteiktajam jēdzienam *uzņēmuma atrašanās vieta* jāatbilst Regulas (EK) Nr. 593/2008 8. panta trešās daļas noteikumiem, uzņēmuma atrašanās vieta ir vieta, kurā tiek veikta uzņēmējdarbība, saistībā ar kuru 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. Būs konstatējams, ka uzņēmuma atrašanās vieta jeb vieta, kur uzņēmums veic savu komercdarbību, ir Lietuva, neskatoties uz to, ka uzņēmums ir reģistrēts Latvijā.

<sup>124</sup> Turpat.

<sup>125</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns & Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 32. - 33. lpp.

<sup>126</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 018, 21.01.1997.

<sup>127</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2018/957 (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 173/16, 09.07.2018.



Darbiniekam, parakstot līgumu, vajadzētu rūpīgi iepazīties ar darba līguma punktiem, pievēršot uzmanību arī darba līgumā paredzēto darba attiecību piemērojamām tiesībām. 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 nepārzina un rezultātā iespējami dažādi pārratumi.<sup>128</sup>

Līdzīgi kā komentējamā panta trešajā daļā arī saistībā ar panta ceturto daļu svarīgi atcerēties, ka, ja darba izpilde saistīta ar darbinieka nosūtīšanu, piemērojamo likumu noteiks speciāls tiesiskais regulējums. Kad uzņēmums vai pagaidu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs nosūta darbinieku veikt darbu (sniegt pakalpojumus) uz dažādām ES dalībvalstīm, konkrētās nosūtīšanas laika periodā darba attiecībām piemēro tās valsts tiesību aktus, kur darbinieks veic darba pienākumus, attiecībā uz DL 14.<sup>1</sup> pantā noteiktajiem minimālajiem darba tiesību standartiem, piemēram, minimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku, minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atlīdzību, drošību, veselības aizsardzību un higiēnu darbā u.tml. Savukārt darba tiesību standartus, kas ir ārpus DL 14.<sup>1</sup> pantā noteiktā minimālā saraksta, piemēram, darba attiecību izbeigšanu, noteic atbilstoši tās valsts tiesību aktiem, kur darba devējs reģistrēts.

**(5)** Attiecībā uz piemērojamo likumu panta piektā daļa paredz izņēmumu no iepriekš norādītajiem izņēmumiem. Neskatoties uz to, ka darbinieks darbu veic vienā vai vairākās valstīs, ja no faktiskajiem apstākļiem konstatējams, ka darba tiesiskās attiecības acīmredzami ir ciešāk saistītas ar citu valsti, būs piemērojams šīs citas valsts likums.

Lai noteiktu šo valsti, *inter alia* būtu jāņem vērā tas, vai attiecīgais līgums ir ļoti cieši saistīts ar citu līgumu (Regulas (EK) Nr. 593/2008 preambulas 21. punkts). Lietā Nr. C-133/08 EST secināja, ka vispārēja rakstura pieņēmums ir tāds pieņēmums, kas par piesaistes kritēriju atzīst tās līguma puses galveno komercdarbības vietu, kura veic raksturīgo izpildījumu. 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.<sup>129</sup>

Svarīgs aspekts ir tas, ar kuru valsti vairāk saistītas darba attiecības vai darba izpilde. Lietā Nr.C-37/00 EST secināja, ka, ja darbs tiek veikts vairākās valstīs, par vietu, kur darbinieks parasti veic savu darbu, uzskata vietu, kurā vai no kuras viņš faktiski, ņemot vērā attiecīgās lietas apstākļus, veic būtisku daļu no saviem pienākumiem darba devēja labā vai arī kur viņš pavadā lielāku stundu skaitu.<sup>130</sup> Līdzīgu atziņu EST pauda lietā Nr. C-29/10 EST.<sup>131</sup>

Ar komentējamo tiesību normu cieši saistīti ilgstošas darbinieku nosūtīšanas gadījumi. Direktīvas (ES) 2018/957 preambulas 9. punkts skaidro, ka norīkošana darbā pēc būtības ir īslaicīga. Nosūtītie darbinieki, pabeidzot darbu, kuram viņi norīkoti, parasti atgriežas nosūtītājadalībvalstī. Taču norīkojumus, kas garāki par 12 mēnešiem, uzskata par ilgstošiem. Ja norīkojums pārsniedz 12 mēnešus, atzīstot saikni starp uzņēmējadalībvalsts darba tirgu un darbiniekiem, kas norīkoti uz tik ilgu laikposmu un pamatojoties uz vienlīdzīgu attieksmi, norīkotiem darbiniekiem garantē visus piemērojamos nodarbinātības noteikumus, kas dalībvalstī, kurā darbu veic, ir noteikti. Izņēmumu veido tikai tiesiskais regulējums attiecībā uz darba līguma noslēgšanu un izbeigšanu, tostarp konkurences aizlieguma klauzulām un papildu arodpensiju shēmām.<sup>132</sup>

<sup>128</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 33. lpp.

<sup>129</sup> EST 2009. gada 6.oktobra spriedums lietā Nr. C-133/08, Intercontainer Interfrigo SC (ICF) pret Balkenende Oosthuizen BV un MIC Operations BV, 27., 34. punkts. Skatīt arī Darba līgums ar komentāriem, Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 33. - 34. lpp.

<sup>130</sup> EST 2002. gada 27. februāra spriedums lietā Nr. C-37/00, Herbert Weber pret Universal Ogden Services Ltd., 49. punkts.

<sup>131</sup> EST 2011. gada 15. marta spriedums lietā Nr. C-29/10, Heiko Koelzsch pret État du Luksemburgas Liethercogiste, 51. punkts. Vairāk skatīt Kačevska I., Rudevska B., Buka A., Damberts M., Fillers A., Eiropas Savienības Tiesa un tās judikatūras pārrobežu tiesiskās sadarbības jomā civiltiesas ietekme uz nacionālajām tiesām un iestādēm (Latvija, Ungārija, Vācija, Zviedrija un Apvienotā Karaliste), Rīga, 2015, 68. lpp. Pieejams: [http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/file/TM\\_Petij\\_ES\\_Tiesa\\_un\\_tas\\_judikaturas\\_parrobezu\\_tiesiskas\\_sadarb\\_joma\\_civiltiesas\\_ietekme\\_uz\\_nac\\_tiesam\\_un\\_justadam.pdf](http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/file/TM_Petij_ES_Tiesa_un_tas_judikaturas_parrobezu_tiesiskas_sadarb_joma_civiltiesas_ietekme_uz_nac_tiesam_un_justadam.pdf).

<sup>132</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2018/957 (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņemēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā 1. panta 2. punkta b) apakšpunkts. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 173/16, 09.07.2018.

## 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) darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs kā darba devējs nosūta darbinieku darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam, kura labā un vadībā tiks veikts darbs, ja tā uzņēmums atrodas citā valstī vai arī tas veic savu darbību citā valstī.

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

(3) Šā likuma noteikumi par darbinieka nosūtīšanu neattiecas uz tirdzniecības flotes uzņēmumu kuģu apkalpēm.

DL 14. pants sniedz darbinieku nosūtīšanas un nosūtītā darbinieka definīcijas un ievieš Darbinieku nosūtīšanas direktīvas 96/71/EK<sup>133</sup> un īstenošanas direktīvas 2014/67/ES<sup>134</sup> tiesību normas.

(1) Panta pirmā daļa definē darbinieka nosūtīšanu kā darba devēja pārrobežu aktivitāti, uzskaitot situācijas, kurās nosūtīšana izpaužas:

- 1) Latvijas darba devējs nosūta darbinieku veikt darbu citā ES dalībvalstī reģistrētā uzņēmuma labā, pamatojoties uz starp uzņēmumiem noslēgto pakalpojuma līgumu. Piemēram, Latvijas uzņēmums nosūta desmit darbiniekus veikt elektromontāžas darbus būvniecības objektā Dānijā;
- 2) darba devējs nosūta darbinieku uz citā valstī esošu filiāli vai koncernā ietilpstošu uzņēmumu. Piemēram, Latvijas uzņēmums nosūta savus darbiniekus - IT speciālistus veikt IT darbus uz savu filiāli Zviedrijā;
- 3) darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs kā darba devējs nosūta darbinieku darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam, kura labā un vadībā tiks veikts darbs, ja tā uzņēmums atrodas citā valstī vai arī tas veic savu darbību citā valstī. Piemēram, Polijas pagaidu darba spēka nodrošināšanas aģentūra nosūta savu darbinieku veikt darbu Lietuvas uzņēmumā.

Lai identificētu, vai Latvijas uzņēmuma pārrobežu aktivitāte ir darbinieka nosūtīšana, būtu jāpārbauda trīs kritēriju esamība:

- || pakalpojuma līgums (pakalpojuma sniegšanas attiecības) starp Latvijas un citas ES valsts uzņēmumiem;
- || darba līgums starp Latvijas uzņēmumu un Latvijas darbinieku;
- || pakalpojumu sniegšana citā ES dalībvalstī.

<sup>133</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darbaņēmēju norīkošanu darba pakalpojumu sniegšanas jomā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 018, 21.01.1997.

<sup>134</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darbaņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot leikšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula"). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 159/11, 28.05.2014.

Atbilstoši Pakalpojumu direktīvas 2006/123/EK<sup>135</sup> 4. panta 1. punktam pakalpojums ir jebkāda saimnieciskā darbība, parasti par atlīdzību. Līguma par ES darbību 50. panta izpratnē atlīdzības galvenā pazīme ir tāda, ka tā ir ekonomiski izteikts pienākums, kas otrai pusei izriet no attiecīgā pakalpojuma.<sup>136</sup> Attiecīgi starp uzņēmumiem pastāv pakalpojuma sniegšanas attiecības, ja viens uzņēmums pilda darbu otra uzņēmuma labā par atlīdzību. Pēdējais nosacījums ir būtisks, lai nošķirtu darbinieka nosūtīšanu no darbinieka nosūtīšanas komandējumā. Pakalpojumu sniegšanu raksturo arī tas, ka uzņēmums atbild par pakalpojuma sniegšanas kvalitāti, atbild par nekvalitatīvi izpildīta darba sekām pakalpojuma saņēmējam, kā arī pats var izvēlēties darbinieku skaitu, kas sniegs šo pakalpojumu.<sup>137</sup>

Pārrobežu pakalpojuma sniegšanas elements ir būtisks, lai identificētu darbinieku nosūtīšanu. EST norādījusi, ka situācija, kurā pakalpojumu sniedzējs reģistrēts citā ES dalībvalstī un tā darba ņēmēji, veicot līgumā paredzētos darbus, tiek nodarbināti tikai valstī, kur šis uzņēmums reģistrēts, neveido nevienu no trijiem Direktīvas 96/71/EK 1. panta 3. punktā paredzētajiem starptautiskajiem pasākumiem, tāpēc šī direktīva tiem nav piemērojama.<sup>138</sup> Piemēram, kad Latvijas uzņēmums sniedz pakalpojumus Vācijas uzņēmumam, izmantojot savus darbiniekus, taču Latvijas darbinieki pilda ar pakalpojuma sniegšanu saistītus darbus Latvijā, to nevar kvalificēt kā darbinieku nosūtīšanu, neskatoties uz to, ka notiek pakalpojumu sniegšana ārvalstu uzņēmumam.

Direktīvas 2014/67/ES 4. pants ievieš tiesisku skaidrību norīkošanas gadījuma konstatēšanā, lai novērstu gadījumus, kad norīkošanu pasniedz kā citu pārrobežu aktivitāti un apiet darbinieku minimālās aizsardzības prasības.<sup>139</sup> Direktīvas 2014/67/ES 4. panta 2. un 4. apakšpunkti sniedz norādes nosūtoša uzņēmuma identificēšanai, tostarp, lai novērstu *pastkastīšu uzņēmumu* dibināšanas gadījumus ar mērķi ļaunprātīgi izmantot darbinieku nosūtīšanas tiesisko regulējumu. *Pastkastīšu uzņēmumi* ir uzņēmumi, kurus dibina vienā ES dalībvalstī ar mērķi noslēgt ar šīs dalībvalsts darbiniekiem darba līgumus un sūtīt tos uz citu ES dalībvalsti. *Pastkastītes uzņēmums* neveic nekādu ekonomisko darbību pirmajā dalībvalstī, un darbiniekiem darba rīkojumus parasti sniedz otrās dalībvalsts uzņēmums – pats pakalpojuma saņēmējs.

Lai noteiktu, vai uzņēmums patiešām veic būtiskas ekonomiskas darbības ES dalībvalstī, kas nav tikai iekšējās vadības un/ vai administratīvās darbības, vērtē šādus elementus:

- vieta, kur atrodas uzņēmuma juridiskā adrese un administrācija, birojs, kur tas maksā nodokļus un sociālā nodrošinājuma iemaksas, un kur attiecīgā gadījumā saskaņā ar valsts tiesību aktiem tam ir profesionālās darbības atļauja vai kur tas ir reģistrēts tirdzniecības palātā vai profesionālajās struktūrās;
- vieta, kur norīkotie darba ņēmēji pieņemti darbā un no kurienes tie norīkoti;
- tiesību akti, kas piemērojami līgumiem, kurus uzņēmums noslēdzis ar saviem darba ņēmējiem, no vienas puses, un ar saviem klientiem, no otras puses;
- vieta, kur uzņēmums veic saimniecisko pamatdarbību un nodarbina administratīvo personālu;
- izpildīto līgumu skaits dalībvalstī, kurā uzņēmums veic uzņēmējdarbību, un/ vai šajā dalībvalstī sasniegtais apgrozījums.

<sup>135</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/123/EK (2006. gada 12. decembris) par pakalpojumiem iekšējā tirgū. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 376/36, 27.12.2006.

<sup>136</sup> EST 2003. gada 26. jūnija spriedums lietā Nr. C-422/01, Forsākingsaktiebolaget Skandia (publ) un Ola Ramstedt pret Riksskatteverket, 23. punkts.

<sup>137</sup> EST 2015. gada 18. jūnija spriedums lietā Nr. C-586/13, Martin Meat kft pret Géza Simonfay un Ulrich Salburg, 35., 36., 38. punkts.

<sup>138</sup> EST 2014. gada 18. septembra spriedums lietā Nr. C-549/13, Bundesdruckerei GmbH pret Stadt Dortmund, 26., 27. punkts.

<sup>139</sup> Mickeviča N., Direktīva 2014/67/ES (Istenošanas direktīva) un ieteikumi arodbiedrībām tās ieviešanai. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2015, 7. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedrības.lv>.

AT Civillietu departaments lietā Nr. SKC-2425/2014 secināja, ka darbinieka nosūtīšana ir komandējuma paveids: tas pilnībā atbilst komandējuma jēdzienam, vienīgi ir šaurāks.<sup>140</sup> Piemēram, ja darba devējs nosūta darbinieku uz ārzemēm mācīties, uzlabot prasmes citā uzņēmumā, atlasīt preces, izveidot kontaktus ar ārvalstu uzņēmējiem, atrast pircējus, tas ir komandējums. Savukārt, ja darba devējs nosūta darbinieku veikt darbu uzņēmumā ārvalstīs, un darba devējs saņem no ārvalstu uzņēmuma atlīdzību, tā ir darbinieka nosūtīšana. Komandējuma gadījumā tiešu labumu no darbinieka darba gūst Latvijas darba devējs. Nosūtīšanas gadījumā labumu no nosūtītā darbinieka darba gūst pakalpojuma saņēmējs, savukārt Latvijas darba devējs atlīdzību par pakalpojuma sniegšanu.

Ņemot vērā to, ka darbinieku nosūtīšana ir šaurs komandējuma paveids (komandējums ar mērķi veikt darbu cita uzņēmuma labā), darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā ES dalībvalstī, jāpilda arī saistības, kuras tam rodas, nosūtot darbinieku komandējumā, kā to paredz DL 14.<sup>2</sup> panta trešā daļa. No tā izriet, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt ar komandējumu saistītos izdevumus atbilstoši DL 76. panta pirmās daļas 1. apakšpunktam un MK noteikumiem Nr. 969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi".<sup>141</sup>

Panta pirmās daļas 3. apakšpunktā minētajā situācijā darbinieka nosūtīšanu veic darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, kurš atbilstoši DL 4. panta otrajai daļai paliek darbinieka darba devējs. Kad pagaidu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs citā ES dalībvalstī nosūta uzņemto darbinieku tālāk uz citu uzņēmumu šajā valstī vai uz uzņēmumu vēl citā ES dalībvalstī, par darbinieka darba devēju paliek pirmās valsts darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, kas attiecīgi ir atbildīgs par darba tiesību un nodokļu iemaksu saistībām attiecībā pret nosūtīto darbinieku.

To apstiprina 2018. gadā pieņemtie grozījumi Direktīvas 96/71/EK normās,<sup>142</sup> kas tika veikti, lai veicinātu tiesisku noteiktību situācijās, kad lietotāju uzņēmums nosūta uzņemtos darbiniekus pakalpojuma sniegšanai tālāk uz citām ES dalībvalstīm. Nosūtīto darbinieku tālāk *pār-nosūtīšana* uz citām ES dalībvalstīm noved pie situācijas, kad nav skaidrs, kurš uzņēmums ir darbinieka darba devējs un attiecīgi atbildīgs par sociālās aizsardzības un nodokļu iemaksu veikšanu.

EST secinājusi, ka identificēt darbaspēka nodrošināšanu Direktīvas 96/71/EK 1. panta 3. punkta c) apakšpunkta izpratnē var, ja izpildīti trīs nosacījumi. Pirmkārt, darbaspēka nodrošināšana ir pakalpojuma sniegšana pret atlīdzību, saistībā ar kuru darbaņēmējs paliek pakalpojumu sniedzošā uzņēmuma rīcībā un neslēdz darba līgumu ar pasūtītāju uzņēmumu. Otrkārt, šai darbaspēka nodrošināšanai raksturīgs ir tas, ka darbaņēmēja pārvietošana uz uzņemošo dalībvalsti ir pats pakalpojumu sniedzošā uzņēmuma pakalpojumu sniegšanas mērķis. Treškārt, saistībā ar šādu darbaspēka nodrošināšanu darbaņēmējs pilda savus pienākumus minētā lietotāju uzņēmuma vadībā. Par norādēm uz to, ka šai nosūtīšanai nav tāds pats mērķis kā pakalpojumu sniegšanai, var uzskatīt faktu, ka pakalpojumu sniedzējs uzņemas atbildību par sekām, kas rodas, ja pakalpojums nav sniegts atbilstoši līgumā noliktajam, kā arī to, ka šis pakalpojumu sniedzējs var brīvi noteikt darbaņēmēju skaitu, ko tas uzskata par vajadzīgu nosūtīt uz uzņemošo dalībvalsti.<sup>143</sup>

<sup>140</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 30. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2425/2014, 12., 13. punkts. Skatīt arī AT Civillietu departamenta 2015. gada 27. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-952/2015, 13., 14. punkts.

<sup>141</sup> MK 2010. gada 12. oktobra noteikumi Nr.969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi". Latvijas Vēstnesis, Nr. 169 (4361), 26.10.2010.

<sup>142</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2018/957 (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darbaņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 173/16, 09.07.2018. Grozījumi Direktīvas 96/71/EK 1. panta 3. punktā paredz, ka "gadījumā, kad darbaņēmējam, kuru, kā minēts Direktīvas 96/71/EK 1. panta 1. punkta c) apakšpunktā, pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmums vai darba iekārtošanas aģentūra ir izīrējusi lietotāju uzņēmumam, ir jāveic darbs saistībā ar tādu starptautisku pakalpojumu sniegšanu Direktīvas 96/71/EK 1. panta 1. punkta a), b) vai c) apakšpunkta nozīmē, ko nodrošina lietotāju uzņēmums tās dalībvalsts teritorijā, kas nav dalībvalsts, kurā darbaņēmējs parasti strādā pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmumā, vai darbā iekārtošanas aģentūrā vai lietotāju uzņēmumā, uzskata, ka darbaņēmēju darbā attiecīgās dalībvalsts teritorijā ir norīkojis tas pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmums vai darbā iekārtošanas aģentūra, ar kuru darbaņēmējam ir darba attiecības. Pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmums vai darbā iekārtošanas aģentūra tiek uzskatīta par 1. punktā minēto uzņēmumu un pilnībā atbilst attiecīgajiem šīs direktīvas un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/67/ES noteikumiem."

<sup>143</sup> EST 2015. gada 18. jūnija spriedums lietā Nr. C-586/13, Martin Meat kft pret Géza Simonfay un Ulrich Salzburg, 33., 41. punkts.

Latvijā uzņēmums var sniegt darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumus, ja tas ir saņēmis Nodarbinātības valsts aģentūras izsniegtu licenci, kurā norādītas valstis un darbiekārtošanas pakalpojumu veidi, kuros uzņēmums ir tiesīgs sniegt darbiekārtošanas pakalpojumus. Licenci izsniedz atbilstoši MK noteikumiem Nr. 458 "Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju – licencēšana un uzraudzība".<sup>144</sup>

**(2) DL 14. panta otrā daļa** nosūtīto darbinieku definē kā darbinieku, kas noteiktu laiku veic darbu citā valstī, nevis valstī, kurā viņš parasti veic darbu. Darbinieka definīcija sniegta DL 3. pantā - darbinieks ir fiziska persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

Direktīvas 2014/67/ES 4. panta 3. un 4. apakšpunkti sniedz norādes, kā identificēt, vai darbinieks ir patiesi nosūtītais darbinieks. Lai novērtētu, vai norīkotais darbaņēmējs veic darbu uz laiku dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kur viņš parasti strādā, pārbauda visus būtiskos faktus, kuri raksturo šādu darbaņēmēja darbu un stāvokli. Šādi elementi it īpaši var būt:

- ┆ darbs, kas ierobežotu laiku veikts citā dalībvalstī;
- ┆ datums, kad norīkošana sākas;
- ┆ norīkošana darbā ir uz dalībvalstī, kas nav valsts, kurā vai no kuras norīkotais darbaņēmējs parasti veic savu darbu atbilstoši Regulai (EK) Nr. 593/2008 (Roma I) un/vai Romas konvencijai;
- ┆ norīkotais darbaņēmējs atgriežas dalībvalstī, no kuras viņš nosūtīts darbā, vai gaidāms, ka viņš tajā atsāks darbu pēc tam, kad būs pabeigts darbs vai sniegti pakalpojumi, kuru veikšanai viņš bija nosūtīts;
- ┆ darbību veids;
- ┆ darba devējs, kas norīko darbaņēmēju, nodrošinājis vai sedzis ceļa, naktsmitnes un uzturēšanās izdevumus; ja sedzis, tad kāds ir izdevumu segšanas veids;
- ┆ visi iepriekšējie periodi, kad bijis nosūtīts tas pats vai cits (norīkotais) darbaņēmējs.

Neatbilstība vienam vai vairākiem minētajiem faktiskajiem apstākļiem automātiski neliecina, ka norīkošana nav notikusi. Šo elementu novērtējumu pielāgo katram konkrētajam gadījumam un ņem vērā situācijas īpatnības.

Minētie ieteikumi nosūtošā uzņēmuma un nosūtītā darbinieka identificēšanai pārņemti ar MK ieteikumiem Nr. 1 "Ieteikumi vienotas rīcības nodrošināšanai attiecībā uz darbinieku nosūtīšanu".<sup>145</sup> Tie ietver vadlīnijas, adresētas valsts pārvaldes iestādēm.

<sup>144</sup> MK 2007. gada 3. jūlija noteikumi Nr.458 "Komersantu - darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju - licencēšanas un uzraudzības kārtība". Latvijas Vēstnesis, Nr. 108 (3684), 06.07.2007.

<sup>145</sup> MK 2016. gada 24. maija ieteikumi Nr. 1 "Ieteikumi vienotas rīcības nodrošināšanai attiecībā uz darbinieku nosūtīšanu". Latvijas Vēstnesis, Nr. 101 (5673), 26.05.2016.

## 14.<sup>1</sup> pants. Darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku veikt darbu Latvijā

(1) Ja darba devējs nosūta darbinieku 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 darbaspēka nodrošināšanu, īpaši ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja 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.

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

- 1) darba devēja — fiziskās personas — vārdu, uzvārdu un adresi vai juridiskās personas nosaukumu (firmu), reģistrācijas numuru un adresi, kā arī citu kontaktinformāciju (tālruna numuru, elektroniskā pasta adresi);
- 2) darbinieka vārdu un uzvārdu;
- 3) paredzamo nosūtīšanas ilgumu, kā arī darba uzsākšanas un pabeigšanas laiku;
- 4) darba veikšanas vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, norāda, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);
- 5) šā panta trešajā un ceturtajā daļā minētos darba devēja pārstāvjus, norādot vārdu, uzvārdu, kā arī kontaktinformāciju;
- 6) personu, kuras labā tiks veikts darbs (pakalpojuma saņēmēju), kā arī pakalpojuma veidu, kas ir pamatā darbinieka nosūtīšanai;
- 7) apliecinājumu par to, ka nosūtītais darbinieks, kas ir trešās valsts pilsonis, likumīgi strādā pie darba devēja Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā.

(3) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums noteikt Latvijā savu pārstāvi, kurš ir pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs un tiesā.

(4) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums, ja nepieciešams, noteikt savu pārstāvi, pie kura darba koplīguma puses var vērsties nolūkā uzsākt koplīguma noslēgšanas sarunas atbilstoši šā likuma noteikumiem. Šī persona var nebūt tā pati persona, kas minēta šā panta trešajā daļā, un tai nav jāatrodas Latvijā, tomēr jābūt pieejamai pēc saprātīga un pamatota pieprasījuma.

(5) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, darbinieka nosūtīšanas laikā ir pienākums nodrošināt noslēgtā darba līguma, darba samaksas aprēķinu, darba laika uzskaites dokumentu un darba samaksas izmaksu apliecinājošu dokumentu glabāšanu pie šā panta trešajā daļā minētās personas un uzrādīšanu uzraudzības un kontroles institūcijām, kā arī, ja nepieciešams, to tulkojumu valsts valodā.

**(6) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums divu gadu laikā pēc darbinieka nosūtīšanas perioda beigām nodrošināt šā panta piektajā daļā minēto dokumentu uzrādīšanu uzraudzības un kontroles institūcijām.**

**(7) Šā panta pirmās daļas noteikumus attiecinā arī uz trešo valstu pilsoņiem, kas nodarbināti Latvijā saistībā ar pārceļšanu uzņēmuma ietvaros.**

Pants nosaka prasības ārvalstu darba devējam, kas plāno nosūtīt darbiniekus veikt darbu Latvijā. Šīs prasības ietver a) pienākumu garantēt pantā noteiktus darba standartus atbilstoši Latvijas darba tiesībām, b) pienākumu informēt VDI par nosūtītajiem darbiniekiem, c) pienākumu noteikt uzņēmuma pārstāvjus, kā arī d) pienākumu glabāt ar norīkošanu saistītus dokumentus un uzrādīt tos pēc pieprasījuma.

**(1) Panta pirmā daļa pārņem Darbinieku nosūtīšanas direktīvas 96/71/EK<sup>146</sup> 3. panta 1. apakšpunktu. Tā paredz, ka ārvalstu uzņēmējam, kas plāno ar saviem darbiniekiem sniegt pakalpojumus Latvijā, neatkarīgi no ārvalstu tiesību aktiem, atbilstoši kuriem tika nodibinātas darba attiecības, ir pienākums garantēt darba tiesību standartus atbilstoši Latvijas darba tiesību aktiem un vispārsaistošajiem koplīgumiem<sup>147</sup> attiecībā uz maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku, minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, minimālo darba algas likmi un virsstundu piemaksu, darbaspēka nodrošināšanu, drošību, veselības aizsardzību un higiēnu darbā, aizsardzības pasākumiem nepilngadīgām personām, grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā, vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī cita veida diskriminācijas aizliegumu.**

EST atzinusi, ka Direktīvas 96/71/EK 3. panta 1. punkta pirmajai daļai ir dubults mērķis. Pirmkārt, tā vērsta uz to, lai nodrošinātu godīgu konkurenci starp vietējiem uzņēmumiem un uzņēmumiem, kas sniedz starptautiskus pakalpojumus, jo ar to šiem pēdējiem minētajiem uzņēmumiem tiek uzlikts pienākums nodrošināt saviem darba ņēmējiem – ciktāl tas attiecas uz ierobežotu jautājumu sarakstu – darba noteikumus un nosacījumus, kas noteikti uzņemošajā valstī. Otrkārt, šīs normas mērķis ir nodrošināt darbā norīkotajiem darba ņēmējiem uzņemošajā dalībvalstī spēkā esošo minimālās aizsardzības noteikumu piemērošanu saistībā ar darba noteikumiem un nosacījumiem, kas attiecas uz minētajiem jautājumiem, kamēr viņi veic pagaidu darbu šīs dalībvalsts teritorijā.<sup>148</sup>

Attiecībā uz minimālās darba algas likmēm EST tiesa norādījusi, ka tas, kādi ir minimālās algas jēdziena pamatelementi, kā arī minētās likmes aprēķina veidu un ar to saistītos kritērijus, jādefinē tās dalībvalsts tiesībās, kurā darba ņēmēji nosūtīti darbā. Tomēr ar nosacījumu, lai šī definīcija, kāda tā izriet no valsts tiesību aktiem vai attiecīgajiem kolektīvajiem līgumiem, vai interpretācijas, ko tai sniedz valsts tiesas, neradītu šķēršļus brīvai pakalpojumu sniegšanai starp dalībvalstīm. Vienlaikus saskaņā ar EST pastāvīgo judikatūru prēmijas un piemaksas, kas tās dalībvalsts tiesību aktos vai praksē, kurā darba ņēmējs nosūtīts darbā, nav definētas kā minimālās darba algas elementi, un kas izjauc attiecību starp darba ņēmēja darbu, no vienas puses, un par to saņemto atlīdzību, no otras puses, atbilstoši Direktīvas 96/71/EK noteikumiem nav uzskatāmas par šādiem elementiem. Savukārt minimālās stundas likmes vai akorda algas aprēķinu, kas balstīts uz darba ņēmēju iedalījumu darba samaksas grupās uzņemošās dalībvalsts attiecīgajos kolektīvajos līgumos, ar nosacījumu, ka šis aprēķins un iedalījums tiek veikts saskaņā ar saistošiem un pārskatāmiem noteikumiem, ir atbilstošs Direktīvas 96/71/EK prasībām un neierobežo pakalpojumu sniegšanas brīvību.<sup>149</sup>

<sup>146</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 018, 21.01.1997.

<sup>147</sup> Attiecībā uz vispārsaistošo koplīgumu slēgšanas tiesisko regulējumu skatīt 18. panta komentāru.

<sup>148</sup> EST 2015. gada 12. februāra spriedums lietā Nr. C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry pret Elektrobudowa Spółka Akcyjna, 30. punkts; EST 2007. gada 18. decembra spriedums lietā Nr. C-341/05, Laval un Partneri Ltd pret Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet, 74., 76. punkts.

<sup>149</sup> EST 2015. gada 12. februāra spriedums lietā Nr. C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry pret Elektrobudowa Spółka Akcyjna, 34., 36., 39., 45. punkts un tajos minētie EST spriedumi.

Darbinieka nosūtīšanai pēc savas būtības ir īslaicīgs raksturs. Taču atbilstoši Direktīvas 96/71/EK 3. panta 2. punktam, ja nosūtīšana nepārsniedz astoņas dienas attiecībā uz preču sākotnēju salikšanu un/ vai pirmo uzstādīšanu, ja tā ir līguma par preču piegādi neatņemama daļa, vajadzīga piegādāto preču nodošanai ekspluatācijā un to veic piegādājošā uzņēmuma kvalificēti darba ņēmēji, nepiemēro prasības par minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu un minimālajām algas likmēm, tai skaitā virsstundu apmaksu. Taču šo izņēmumu nepiemēro Direktīvas 96/71/EK pielikumā darbībām būvniecības jomā.

2018. gadā ar Direktīvas 2018/957 pieņemšanu tika veikti būtiski grozījumi Direktīvas 96/71/EK normās,<sup>150</sup> kā rezultātā tuvākajā nākotnē tas novedīs pie grozījumiem komentējamā pantā. Atšķirībā no spēkā esošās prasības garantēt darbiniekam minimālo darba algas likmi pēc Direktīvas 2018/957 normu pārņemšanas uzņēmumam būs jāgarantē atalgojums (*remuneration*). Atbilstoši Direktīvas 2018/957 1. panta 2. punktam atalgojuma jēdzienu nosaka saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem un/ vai praksi, uz kuras teritoriju darba ņēmējs ir nosūtīts. Tas ietver – visus atalgojuma pamatelementus, kas kā obligāti ir noteikti ar valsts normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem (piemēram, MK noteikumos), vai ar tādām koplīgumiem, kuri attiecīgajā dalībvalstī pasludināti par vispārējiem (koplīgumi, kas vispārēji piemērojami visiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā teritorijā un attiecīgajā profesijā vai nozarē). Obligāti atalgojuma pamatelementi var būt noteikti arī tādos koplīgumos, ko noslēgušas visplašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valsts teritorijā ar noteikumu, ka ir nodrošināta vienlīdzīga attieksme starp ārvalstu uzņēmumiem, kuri veic nosūtīšanu, un pārējiem uzņēmumiem, kas ir līdzīgā stāvoklī. Vienlīdzīga attieksme pastāv, ja attiecīgās valsts uzņēmumiem līdzīgā situācijā attiecīgajā vietā un jomā tiek noteikti tādi paši pienākumi kā darbiniekus nosūtošiem uzņēmumiem attiecībā uz minētajiem minimālajiem nodarbinātības jautājumiem, un šādi pienākumi jāizpilda ar tādām pašām sekām.

Tāpat grozījumi Direktīvā 96/71/EK paredz papildināt sarakstu ar nodarbinātības nosacījumiem, kuri jāgarantē atbilstoši uzņemošās valsts tiesību aktiem, piemēram, noteikumi attiecībā uz darba ņēmēju, kurš atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, izmitināšanas apstākļiem gadījumos, kad darba devējs to nodrošina darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, un komandējuma naudu vai izdevumu atlīdzināšanu, lai darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus savas dzīvesvietas profesionālu uzdevumu dēļ, segtu ceļā, ēdināšanas un naktsmitnes izdevumus. Latvijas gadījumā tas nozīmē, ka ārvalstu uzņēmumam būs jāpiemēro MK noteikumi Nr. 969<sup>151</sup> situācijās, kad tas nosūta darbinieku komandējumā Latvijas teritorijā.

Ja nosūtošās valsts tiesību akti attiecībā uz komentējamā panta minētajiem darba tiesību standartiem ir darbiniekam labvēlīgāki, ārvalstu darba devējam var piemērot darbiniekam labvēlīgākas normas, nekā to paredz Direktīvas 96/71/EK 3. panta 7. punkts.

Saskaņā ar Direktīvas 2014/67/ES 5. pantu visām ES dalībvalstīm bez liekas kavēšanās un pārredzamā veidā ir pienākums publicēt informāciju par nodarbinātības noteikumiem, tostarp par minētajiem atalgojuma pamatelementiem un visiem nodarbinātības noteikumiem vienotajā oficiālajā valsts tīmekļa vietnē.

**(2)** Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, ir pienākums pirms darbinieka nosūtīšanas rakstveidā valsts valodā informēt VDI. Informācijas iesniegšanai nav paredzēta speciālā papīra vai elektroniska forma (veidlapa). Informācija iesniedzama, ievērojot vispārējas dokumenta noformēšanas prasības, kuras ir ietvertas MK noteikumos Nr. 558 "Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība."<sup>152</sup> Pašreiz ārvalstu darba devējam ir pienākums tikai nosūtīt VDI e-pasta vēstuli, kas ietver panta otrajā daļā minēto informāciju.

<sup>150</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2018/957 (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norikšanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 173/16, 09.07.2018.

<sup>151</sup> MK 2010. gada 12. oktobra noteikumi Nr. 969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi". Latvijas Vēstnesis, Nr. 169 (4361), 26.10.2010.

<sup>152</sup> MK 2018. gada 4. septembra noteikumi Nr. 558 "Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība". Latvijas Vēstnesis, Nr. 177 (6263), 06.09.2018.



Ir būtiski, lai informācija tiek iesniegta katru reizi, mainoties nodarbinātības nosacījumiem, piemēram, kad mainās darba izpildes vieta (pilsēta, būvobjekts), tiek nodarbināti papildu norīkoti darbinieki vai darbinieki tiek aizvietoti, tiek veiktas jaunas pakalpojumu sniegšanas aktivitātes.

Pants neparedz konkrētu termiņu deklarācijas iesniegšanai, taču deklarēšanas pienākums jāveic pirms darba uzdevumu pildīšanas sākuma.

**(3) (4)** Panta trešā un ceturrtā daļa paredz ārvalstu darba devēja pienākumu noteikt un informēt VDI par saviem pārstāvjiem – kontaktpersonām. Pants paredz uzņēmumam divu kontaktpersonu iecelšanu:

- ▮ personu, kura pilnvarota pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs un tiesā, proti, persona, kas ir atbildīga par sakariem ar tās uzņēmējas dalībvalsts, kurā tiek sniegti pakalpojumi, kompetentajām iestādēm un vajadzības gadījumā var izsūtīt un saņemt dokumentus;
- ▮ personu, kas darbojas kā pārstāvis un kuru vajadzības gadījumā iecel komunikācijai saistībā ar koplīguma pārrunām.

Otrajā gadījumā minētā persona var nebūt tā, kas pilnvarota pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs un tiesā, un viņai nav jābūt klātesošai uzņēmējā dalībvalstī, bet tai jābūt pieejamai pēc saprātīga un pamatota pieprasījuma. Piemēram, darba devējs var nozīmēt vienu pārstāvi sarunām ar valsts institūcijām un koplīgumu pārrunām ar ardozbiedrību.

**(5) (6)** Panta piektajā un sestajā daļā noteikts darba devēja pienākums vismaz divus gadus glabāt un uzraudzīt kontroles institūcijām dokumentus, kas ir būtiski nosūtītā darbinieka tiesību aizsardzībai, - darbinieku darba līgumus, darba samaksas aprēķinus, darba laika uzskaites dokumentus un darba samaksas izmaksu apliecinājumus dokumentus. Pienākums glabāt dokumentus ir būtisks, lai valstu inspekcijas varētu veikt efektīvas un ātras pārbaudes darbavietā. Pants neprecizē, vai darba devējam ir pienākums glabāt dokumentu kopijas vai to oriģinālus. Taču, ja VDI rodas šaubas par ārvalstu darba devēja dokumentu patiesumu, VDI var lūgt darba devējam uzrādīt dokumentu oriģinālus.

Dokumenti jābūt pieejamiem pie pārstāvja, kurš pilnvarots pārstāvēt darba devēju Latvijas valsts iestādēs un tiesā.

**(7)** Panta septītā daļa paredz, ka pantā minētie darba devēja pienākumi attiecas arī uz gadījumiem, kad trešo valstu pilsoņi tiek nodarbināti Latvijā saistībā ar pārceļšanu uzņēmuma ietvaros. Pants ievieš direktīvas 2014/66/ES par iecelšanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārceļšanu uzņēmuma ietvaros prasībām normas.<sup>153</sup>

Kā paredz direktīvas 2014/66/ES 3. panta b) un c) punkti un 5. pants, pārceļšana uzņēmuma ietvaros nozīmē trešās valsts valstspiederīgā - darbinieka - pagaidu norīkošanu no uzņēmuma trešajā valstī uz šim uzņēmumam vai tai pašai uzņēmumu grupai piederošu struktūrvienību ES dalībvalstī profesionālos vai apmācības nolūkos. Darbiniekam ir jābūt darba attiecībām ar nosūtošo uzņēmumu pirms norīkošanas un norīkošanas laikā. Šo norīkošanas situāciju raksturo tas, ka tā paredzēta kvalificētiem speciālistiem, lai ienemtu vadītāja, speciālista vai darbinieka – praktikanta amatu. Ja ir paredzēts, ka darbinieks ieņems vadītāja vai speciālista amatu, jāpierāda, ka viņam vai viņai ir atbilstoša profesionālā kvalifikācija un pieredze. Savukārt darbinieka – praktikanta gadījumā jāpierāda, ka viņam vai viņai ir vajadzīgā augstskolas izglītība.

Par darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, tostarp tiesību normu attiecībā uz darbinieku norīkošanu pārkāpšanu, darba devējiem paredzēta administratīvā atbildība brīdinājuma vai naudas soda veidā.

<sup>153</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/66/ES (2014. gada 15. maijs) par iecelšanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārceļšanu uzņēmuma ietvaros prasībām. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 157/1, 27.05.2014.

## 14.<sup>2</sup> pants. Darba devēja pienākumi, nosūtot darbinieku veikt darbu ārpus Latvijas

(1) 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, arī attiecībā uz minimālo darba algas likmi, un darba apstākļus saskaņā ar šā likuma 14.<sup>1</sup> panta pirmo daļu atbilstoši attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem vai darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārsaistošiem. Minimālās darba algas likmes jēdziens nosakāms atbilstoši tās valsts tiesību aktiem vai darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārsaistošiem, uz kuru darbinieks ir nosūtīts veikt darbu.

(2) Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā, ir pienākums izpildīt tās valsts administratīvās prasības un pakļauties uzraudzības un kontroles institūciju prasībām, uz kuru darbinieks tiek nosūtīts.

(3) Nosūtot darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā, attiecīgi piemērojami noteikumi par komandējumiem, tajā skaitā par komandējuma izdevumu atlīdzināšanu. Komandējuma dienas naudu, kas saistīta ar attiecīgo nosūtījumu, uzskata par minimālās darba algas daļu, ja to paredz tās valsts noteikumi, uz kuru darbinieks ir nosūtīts veikt darbu. Cita atlīdzība, kas saistīta ar faktisko izdevumu segšanu, netiek uzskatīta par minimālās darba algas likmes daļu.

**(1) (2)** Komentējamā panta pirmā un otrā daļā pēc būtības paredz Latvijas darba devējam tādu pašu pienākumu garantēt noteiktus nodarbinātības standartus, kāds paredzēts ārvalstu darba devējam, kurš nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā. Latvijas darba devējam jānodrošina Latvijas darbiniekam tiesības uz maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku, minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, minimālo darba algas likmi un virsstundu piemaksu, darbaspēka nodrošināšanu, drošību, veselības aizsardzību un higiēnu darbā, aizsardzības pasākumiem nepilngadīgām personām, grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā, vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī cita veida diskriminācijas aizliegumu atbilstoši tās valsts, uz kuru tiek nosūtīts darbinieks, tiesību aktiem un koplīgumiem.

Informāciju par citu dalībvalstu darba tiesību prasībām, kas attiecas uz nosūtāmajiem darbiniekiem, jā ar administratīvajām prasībām, var atrast dalībvalstu oficiālajās tīmekļa vietnēs. Administratīvās prasības var ietvert pienākumu iesniegt elektroniskas deklarācijas un reģistrēt darbiniekus.

Īpaša uzmanība jāpievērš minimālās darba algas likmēm, virsstundu piemaksām un to aprēķināšanai. Būtiski, ka tie var būt noteikti ne tikai attiecīgās valsts tiesību aktos, bet arī nozares koplīgumos. Latvijas darba devējam šajā gadījumā ir svarīgi identificēt pareizo attiecīgās valsts nozares koplīgumu.<sup>154</sup>

**(3)** Komentējamā panta trešā daļa regulē ar komandējuma saistīto izdevumu atlīdzināšanu darbiniekam, kuru nosūta veikt darbu uz citu valsti. Darba devējam, kurš nosūta darbinieku veikt darbu citā ES dalībvalstī, jāpilda saistības, kuras rodas darba devējam, nosūtot darbinieku komandējumā, proti, atlīdzināt ar komandējumu saistītos izdevumus atbilstoši DL 76. panta pirmās daļas 1. apakšpunktam un MK noteikumiem Nr. 969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi".<sup>155</sup> Noteikumu

<sup>154</sup> Skatīt DL 141. panta komentāru.

<sup>155</sup> MK 2010. gada 12. oktobra noteikumi Nr. 969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi". Latvijas Vēstnesis, Nr. 169 (4361), 26.10.2010.

Nr. 969 8. punkts paredz darba devēja pienākumu atlīdzināt darbiniekam, piemēram, šādus izdevumus:

- ▮ dienas naudu, lai kompensētu papildu izdevumus, kas rodas komandējuma laikā (piemēram, par ēdināšanu, dažādiem pakalpojumiem);
- ▮ ceļa (transporta) izdevumus (tostarp, degviela un transportlīdzekļa apdrošināšana);
- ▮ izdevumus par bagāžas pārvadāšanu;
- ▮ izdevumus par viesnīcu (naktsmitni), ieskaitot brokastu izdevumus viesnīcā;
- ▮ izdevumus par autostāvvietu un iebraukšanu teritorijās, kur ir noteikta maksa (nodeva);
- ▮ izdevumus, kas saistīti ar izbraukšanas dokumentu noformēšanu;
- ▮ komisijas maksu bankas iestādei;
- ▮ ārvalstīs veikto pārbraucienu izdevumus;
- ▮ braukšanas izdevumus attiecīgās valsts sabiedriskajā transportā;
- ▮ darbinieka braukšanas izdevumus LR teritorijā sabiedriskajā transportā;
- ▮ izdevumus, kas saistīti ar apdrošināšanas polises iegādi darbiniekam komandējuma laikam;
- ▮ izdevumus, kas saistīti ar vakcināciju;
- ▮ izdevumus, kas saistīti ar dalības maksu pasākumos (piemēram, semināri, konferences).

Komentējamajā pantā komandējuma dienas nauda nodalīta no citiem ar komandējumu saistītajiem izdevumiem, paredzot, ka dienas naudu uzskata par minimālās darba algas daļu, ja to paredz tās valsts noteikumi, uz kuru darbinieks nosūtīts veikt darbu. Tas nozīmē, ka, ja attiecīgās valsts tiesību akti paredz, ka komandējuma dienas nauda ir minimālās algas likmes sastāvdaļa, darba devējam nav jāmaksā komandējuma dienas nauda papildu minimālajai algai. Savukārt, ja šāds noteikums nav paredzēts, Latvijas darba devējam jāmaksā attiecīgās valsts minimālā alga un papildus tai MK noteikumos Nr. 969 paredzētā komandējuma dienas nauda. Informācija par to, vai attiecīgajā valstī dienas naudu uzskata par minimālās darba algas daļu, var meklēt attiecīgās valsts oficiālajā tīmekļa vietnē.

Ar šo noteikumu DL tika iestrādāta EST Direktīvas 96/71/EK 3. panta 7. punkta interpretācija. EST spriedumā lietā Nr. C396/13, Sāhkōalojen ammattilto ry pret Elektrobudowa Spółka Akcyjna ir secinājusi, ka dienas naudas mērķis ir nodrošināt attiecīgo darba ņēmēju sociālo aizsardzību, kompensējot neērtības, kas radušās norīkojuma darbā dēļ un kas saistītas ar ieinteresēto personu attālināšanos no ierastās vides. Ja dienas nauda izpaužas kā noteiktas summas maksājums par katru dienu un netiek izmaksāta kā atlīdzība par faktiskajiem izdevumiem saistībā ar norīkojumu, šāda dienas nauda jāuzskata par "komandējuma naudu, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu" Direktīvas 96/71/EK 3. panta 7. punkta otrās daļas izpratnē un to uzskata par minimālās algas daļu. Savukārt izmitināšanas izdevumu segšana un atlīdzība, kas izpaužas kā ēdināšanas talonu izsniegšana, nevar tikt uzskatīta par minimālās algas elementu.<sup>156</sup>

AT Senāts spriedumā lietā Nr. SKC-2425/2014 secināja, ka dienas nauda paredzēta darbinieka faktisko izdevumu atlīdzināšanai, un tā pēc būtības ietilpst jēdzienā *faktiskie izdevumi saistībā ar norīkojumu darbā*. Tas nozīmē, ka dienas nauda nevar ietilpt darba atlīdzībā un ir maksājama atsevišķi. Pretēja interpretācija būtu pretrunā ar Direktīvas Nr. 96/71/EK mērķi un jēgu nodrošināt godīgas konkurences apstākļus un darba ņēmēju tiesību ievērošanu. Dienas nauda ir svarīgs darbinieka tiesību aizsardzības elements, bez kura esamības darbinieks tiktu nostādīts nelabvēlīgā situācijā - viņš tiktu nosūtīts darbā uz ārvalstīm, kur uzturēšanās izdevumi var būt krietni augstāki nekā Latvijā. Arī no DL 6. panta izriet, ka darba devējs nedrīkst piemērot normas, kas pasliktina darbinieka stāvokli, piemēram, normas, kas samazina darbinieka atlīdzību.<sup>157</sup>

<sup>156</sup> EST 2015. gada 12. februāra spriedums lietā Nr. C-396/13, Sāhkōalojen ammattilto ry pret Elektrobudowa Spółka Akcyjna, 46. -50., 60., 63. punkts.

<sup>157</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 30. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2425/2014, 12., 13. punkts.

Savukārt spriedumā lietā Nr. SKC-952/2015 AT Senāts, atsaucoties uz EST spriedumu lietā Nr. C-396/13, norādīja, ka saskaņā ar Direktīvas Nr. 96/71/EK 3. panta 7. punkta otro daļu komandējuma naudu, kas saistīta ar nosūtīšanu darbā, uzskata par minimālās algas daļu, ja vien to neizmaksā, atļūdzinot tādas faktiskos izdevumus saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumi. Līdz ar to no Direktīvas Nr. 96/71/EK izriet, ka darba algā netiek ieskaitīta tā komandējuma naudas daļa, ar kuru tiek kompensēti faktiskie izdevumi. Senāts norādīja, ka par darbinieka izdevumu kompensēšanas mehānismu Latvijas darba tiesisko attiecību ietvaros parasti kalpo tā dēvētā *dienas nauda*, kura ir paredzēta darbinieka papildus izdevumu kompensēšanai komandējuma laikā (piemēram, ēdināšanas, pakalpojumu izdevumi u.tml.) un par kuras izlietojumu netiek prasīta atskaitīšanās.

Vienlaikus dienas nauda nav vienīgais instruments šādu izdevumu kompensēšanai, un, cita starpā, arī darba algas palielinājums uz attiecīgā komandējuma periodu var būt piemērots šo izdevumu kompensēšanas veids, ja darba līguma puses par to ir vienojušās un ja tas atbilst DL 76. panta noteikumiem. Turklāt nav nozīmes tam, kā šī kompensācija tiek nosaukta darba līgumos. Būtiski ir to izdevumu, kuri tiek segti ar šādu kompensāciju, mērķi, kā arī atskaitīšanās pienākuma neesamība par attiecīgo summu izlietojumu. Pienākums maksāt vismaz minimālo darba algas likmi saskaņā ar tās valsts tiesībām, uz kuru darbinieks nosūtīts, pats par sevi vēl nenozīmē, ka šī minimālā alga kompensē visus darbinieka ar nosūtīšanu darbā saistītos izdevumus. Ir jāvērtē, vai darbiniekam noteiktā darba samaksas likme atbilst valsts, uz kuru nosūta darbinieku, minimālās algas likmēm un vai tā sedz papildu izdevumus, kuri darbiniekam radušies nosūtīšanas darbā rezultātā. Ja konstatēta neatbilstība par sliktu darbiniekam, tad jāskata jautājums par iztrūkuma kompensēšanu ar dienas naudu.<sup>158</sup>

Atbilstoši DL 76. panta otrajai daļai pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums izmaksāt paredzamajiem komandējuma izdevumiem atbilstošu avansu.

Svarīgi, ka strīda gadījumā par izdevumu atļūdzināšanu pēc komandējuma darbiniekam jābūt gatavam iesniegt pierādījumus par komandējuma laikā radušos faktiskajiem izdevumiem, kā arī par pašu faktisko došanos komandējumā.

AT spriedumā lietā Nr. SKC-676/2017 secināja, ka, noraidot prasību par komandējuma naudas piedziņu, tiesa pamatoti atzinusi, ka, ievērojot principu *negativae non probantus* (negatīvais nav jāpierāda), prasītājs nav iesniedzis pierādījumus par došanos komandējumā strīdus laika posmā.<sup>159</sup>

<sup>158</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 27. februāra spriedums lietā Nr. SKC-952/2015, 15., 16. punkts.

<sup>159</sup> AT 2017. gada 22. februāra spriedums lietā Nr. SKC-676/2017 (C29495515), 9. punkts.

## 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 notikums, kam noteikti jāiestājas, proti, vasaras sezonas beigas.<sup>160</sup>

Var būt gadījumi, kad termiņš noteikts, norādot notikumu, kuram katrā ziņā jāiestājas, taču kaut kādu apstākļu dēļ šis notikums tomēr neiestājas. Piemēram, 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 uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.<sup>161</sup>

DL regulējums par termiņu noteikšanu attiecināms arī uz valsts dienestu. Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma<sup>162</sup> 2. panta ceturto daļu valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas noteic vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba un atpūtas laiku, darba samaksu, darbinieka materiālo atbildību un termiņus, ciktāl to nenosaka šis likums. Ar jēdzienu *nosaka termiņus* minētās normas izpratnē saprotama tā skaitīšana. Līdz ar to termiņu aprēķināšana valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās ir viena no jomām, kas risināma atbilstoši darba tiesisko attiecību reglamentējošajām tiesību normām.<sup>163</sup>

<sup>160</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 41. lpp.

<sup>161</sup> Turpat.

<sup>162</sup> Valsts civildienesta likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 331/333 (2242/2244), 22.09.2000.

<sup>163</sup> AT Administratīvo lietu departamenta 2016. gada 18. augusta spriedums lietā Nr. SKA-811/2016, A420509213.

## 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 atzīstama 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, atzīstami par nodotiem termiņā.

(1) 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 tā.

Piemēram, ja darbinieks uzsācis veikt darba pienākumus 2018. gada 1. novembrī, tad ar šo datumu sākas trīs mēnešu pārbaudes termiņa aprēķināšana, un pārbaudes termiņā pēdējā diena ir 2019. gada 31. janvāris (skatīt arī Senāta 2007. gada 28. februāra spriedumu lietā Nr. 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 noteic tā sākumu.<sup>164</sup>

Nosakot termiņa sākuma datumu, piemēram, uzteikumam, noteicošā nozīme ir nevis uzteikuma sastādīšanas datumam, bet dienai, kad darbinieks saņēmis uzteikumu. 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<sup>165</sup> (skatīt arī DL 122. panta komentāru).

Jānorāda, ka ir būtiski konstatēt termiņa sākuma datumu, noteicot darbinieka pārkāpuma izdarīšanas dienu, no kuras skaitāms mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai. 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. Par pārkāpuma atklāšanas laiku atzīstama diena, kad sastādīts slēdziens, kurā konstatēts pārkāpums.<sup>166</sup>

<sup>164</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 41. lpp.

<sup>165</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2006. gada 17. maija spriedums lietā Nr. SKC-337.

<sup>166</sup> AT Senāta 2004. gada 7. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-222.

**(2)** Termiņš, kas skaitāms gados, izbeidzas termiņa pēdējā gada attiecīgajā mēnesī un datumā. Piemēram, ja termiņš ir divi gadi un sākuma termiņš ir 2019. gada 3. janvāris, tad beigu termiņš būs 2021. gada 2. janvāris.

**(3)** Termiņš, kas skaitāms mēnešos, izbeidzas termiņa pēdējā mēneša attiecīgajā datumā.

Jautājuma noskaidrošanai par to, kurš ir likumā noteiktais *attiecīgais* datums, kad beidzas mēneša termiņš, vērā ņemama vispārpieņemtā izpratne par mēneša ilgumu. Mēnesis ir vienība (28 - 31 diena) laika skaitīšanas sistēmā, un ir šāda ilguma laika posms, skaitot no jebkuras dienas.<sup>167</sup> Grūtības nerada mēneša termiņa beigu datuma noteikšana, mēnesim sākoties tā 1. datumā. Tā, piemēram, termiņam sākoties 1. novembrī, mēneša pēdējā diena būs 30. novembris, savukārt termiņam sākoties 1. decembrī, mēneša pēdējā diena būs 31. decembris. Savukārt, mēneša termiņa tecējumam sākoties jebkurā citā datumā, rodas sarežģījumi mēneša pēdējās dienas datuma noteikšanā. Ar *attiecīgo* datumu, kad beidzas mēneša termiņš, likumdevējs domājis nākamā mēneša iepriekšējās dienas datumu.<sup>168</sup>

Piemēram, ja termiņš ir trīs mēneši, un sākuma termiņš ir 2019. gada 2. janvāris, tad beigu termiņš būs 2019. 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.

Kad attiecīgā darbība notikusi darba laika ietvaros, nav nozīmes, cik šī darbība veikta. Ja uzteikuma termiņš ir viens mēnesis, nav būtiski, vai darbinieks, kura darba laiks ir no plkst. 8:00 līdz 17:00, saņem uzteikumu 2019. gada 11. janvārī plkst. 9:00 vai plkst. 16:00, jo abos gadījumos darbinieka pēdējā darba diena būs 2019. gada 10. februāris līdz pat darba dienas beigām.

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

Darba devējs var piešķirt darbiniekiem papildu brīvdienas valsts noteiktajām brīvdienām. Arī uz šādām brīvdienām būs attiecināma norma, kas paredz, ka termiņa pēdējā diena ir nākamā darba diena.<sup>169</sup>

Piemēram, ja darbinieka darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku līdz 2018. gada 31. decembrim, taču darba devējs darbiniekiem piešķirīs brīvdienas no 2018. gada 24. decembra līdz 2019. gada 5. janvārim, tad darbinieka pēdējā darba diena būs 2019. gada 6. janvāris, jo šī diena ir nākamā darba diena pēc konkrētā termiņa.<sup>170</sup>

Senāts norādījis, ka, ja pārkāpums, ko darba devēja kvalificējusi kā prettiesisku darbinieka rīcību, atklāts 2015. gada 5. martā atbilstoši atzinumam par iekšējā audita rezultātiem, tad DL 101. panta trešajā daļā noteiktā viena mēneša termiņš uzteikuma izsniegšanai atbilstoši DL 16. panta pirmajai un trešajai daļai beidzās 2015. gada 4. aprīlī. Taču tā kā tas bija Lieldienu brīvdienas laiks, pēdējā diena, kad uzteikumu varēja izsniegt, bija pirmā darba diena pēc brīvdienām, tas ir, 7. aprīlis. Ņemot vērā, ka laikā no 7. aprīļa līdz 6. maijam darbiniekam bija pārejoša darba nespēja, pēdējā diena, kad atbilstoši DL 103. panta trešajai daļai varēja izsniegt uzteikumu, bija 7. maijs.<sup>171</sup>

<sup>167</sup> Latviešu valodas vārdnīca. Rīga, Avots, 1987, 474. lpp.

<sup>168</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 22. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-849/2011.

<sup>169</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns & Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 43. lpp.

<sup>170</sup> Salīdzinājumam skatīt AT Senāta 2005. gada 9. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-53.

<sup>171</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 14. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-462/2018 (C33333815).

**(5) (6) (7)** Termiņš, kas noteikts līdz konkrētam datumam, izbeidzas šajā datumā. Piemēram, ja darba līgums noslēgts līdz 2019. gada 4. janvārim, tad tā darbiniekam būs pēdējā darba diena, kurā viņam vēl būs jāstrādā.

Ja darbiniekam jāizpilda kāda no darba līguma izrietoša darbība uzņēmumā (piemēram, jāiesniedz atskaitē), tad tā jāizdara līdz uzņēmuma darba laika beigām.

Tāpat arī darba devējam sava saistība jāizpilda līdz darba dienas beigām (piemēram, jāveic darba algas izmaksa).

Ja darbiniekam jāapstrīd darba līguma uzteikums, to var izdarīt līdz attiecīgās dienas plkst. 24:00, iesniedzot prasības pieteikumu pasta komersantam.



# 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 vienpusēju 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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā 25.10.2006.)

(1) (2) Koplīgums ir lokāls normatīvs akts, kas ietver noteikumus, kuri papildus Satversmei, Latvijai saistošajām starptautisko tiesību normām, DL, citiem normatīvajiem aktiem un darba kārtības noteikumiem regulē darba tiesisko attiecību saturu.<sup>172</sup> Diskusijā par darba attiecībām un sociālo dialogu dažādās ES dalībvalstīs *Eurofound* pētnieks Kristians Velcs (*Christian Welz*) iepazīstināja ar darba devēju un darbaņēmēju vienošanās procesa attīstības tendencēm, uzsverot: "Iepriekšējie *Eurofound* pētījumi liecina, ka ES dalībvalstīs, kurās dominē nozaru darba koplīgumu slēgšanas prakse, darba koplīgumu tvērums ir plašāks. Jaunākie *Eurofound* pētījumi apliecina, ka dalībvalstīs ar augstāku demokrātiju darba kolektīvajās attiecībās, ieskaitot augstāku nozaru koplīgumu tvērumu un lielāku to skaitu, ir labvēlīgāki nosacījumi kvalitatīvākai nodarbinātībai un uzņēmumu konkurētspējai. Koplīgumu pārklājums ir viens no būtiskākajiem industriālo attiecību starp darba devējiem, arodbiedrībām un valsti rādītājs un pagaidām diemžēl Latvijā ir viena no pēdējām valstīm Eiropas Savienībā atbilstoši *Eurofound* datiem."<sup>173</sup>

Koplīgums ir rakstveida vienošanās, ko likumā noteiktajā kārtībā reģistrētas arodorganizācijas vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja šādu organizāciju nav, slēdz ar darba devēju.<sup>174</sup> Koplīguma lomas stiprināšana ir priekšnoteikums kolektīvās darbinieku aizsardzības attīstībai un ir lieliska iespēja nodrošināt kvalitatīvu darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā, ar skaidriem darba samaksas sistēmas noteikumiem un konkrētiem darba devēja sociālās atbildības principiem.

<sup>172</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007.

<sup>173</sup> EUROFOUND industriālo attiecību indekss. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/data/Industrial-relations-index?period=20132017&mode=all&country=all&breakdown=index>.

<sup>174</sup> Turpat, 62. lpp.

Kopīgumam izšķir divas daļas: vispārīgo (normatīvo – DL 17. panta pirmā daļa) un saistību daļu (DL 17. panta otrā daļa).<sup>175</sup>

Vispārīgā daļa satur tiesību normas par individuāliem noteikumiem attiecībā uz darbinieku algām, sociālajām garantijām, izdevumiem, amatu grupām, darba laiku, atpūtas laiku, atvaļinājumu. Tie ir noteikumi, kas veido kolektīvās darba attiecības, nevis tiešus pienākumus tā pusēm vai darbiniekiem un darba devējiem.<sup>176</sup> Saistību daļa, kuras saturs atspoguļots komentētā panta otrajā daļā, satur pušu – darba devēja un arodbiedrības vai darbinieku pilnvaroto pārstāvju – konkrētus pienākumus, piemēram, no darba devēja puses – sniegt nepieciešamo informāciju, iepazīstināt visus darbiniekus ar kopīguma tekstu (arī DL 24. pants), nodrošināt kopīguma saistību ievērošanu un izpildi, bet, piemēram, no arodbiedrības puses – apņemšanos nepieteikt streikus un cita veida kolektīvos pasākumus pret darba devēju par kopīgumā ietvertajiem noteikumiem, ja darba devējs tos ievēro.

Kopīgumi ir neatsverams drošības elements darba attiecībās, kā arī darbinieku motivācijas un darba produktivitātes instruments. Pārlietu ierobežojot kopīgumu, 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.

Kopīgumspēja ir spēja noslēgt, grozīt un uzraudzīt kopīguma noteikumus un tā *de facto* piemīt tikai arodbiedrībai. DL 18. panta otrā daļa jau paredz arodbiedrību ekskluzīvas tiesības slēgt ģenerālvienošānās strādājošo labā noteiktā nozarē, piemēram, būvniecībā, pasta vai IKT nozarē. DL 18. panta otrā daļa paredz, ka darba kopīgumu nozarē vai teritorijā slēdz darba devējs vai darba devēju apvienība un arodbiedrība [...].

Šeit būtu jāievēro konsekvence arī attiecībā uz uzņēmuma līmeni. Iepriekšminēto apliecina tas, ka arodbiedrībai jāatbilst noteiktām prasībām un jābūt spējīgai būt par kopīguma līdzvērtīgu pusi un sociālo partneri. Attiecībā uz arodbiedrības spēju un tiesībām noslēgt kopīgumus Vācijas Federālā darba tiesa (vācu valodā – *Bundesarbeitsgericht*) ir noteikusi vairākus kritērijus, vadoties pēc kuriem var noteikt organizācijas spēju būt par kopīguma 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.<sup>177</sup> Līdzīgi kritēriji pastāv arī Francijā,<sup>178</sup> kā arī EK 1998. gada 20. maija lēmumā Nr. 98/500/EK par nozaru dialogu komiteju izveidi. Ar minēto lēmumu ir izveidots mehānisms, kas veicina sociālo dialogu nozaru līmenī, un tajā ir noteikti sociālo partneru, kuri pārstāv darbiniekus un darba devējus, kritēriji: 1) partneriem jāpārstāv noteikta nozare un jābūt organizētiem Eiropas līmenī; 2) šīs organizācijas ir atzītas vismaz dažās valstīs; 3) organizācijām ir jābūt tādai iekšējai struktūrai, lai tās varētu nodrošināt efektīvu interešu pārstāvību. Tādējādi var secināt, ka vienīgi arodbiedrībām ir kopīgumspēja jeb spēja slēgt kopīgumus. Mērķis – kopīgumu stabilitāte, ekonomiski aktīvo interešu līdzsvarošana un sociālā miera nodrošināšana.

<sup>175</sup> Lieb M. *Arbeitsrecht*. Heidelberg: CF Muller Verlag, 1997, ss. 149-152 und auch Brox, H, und Ruthers, B. *Arbeitsrecht*. Stuttgart, Berlin, Köln, Kohlhammer, 1995, ss. 183.-195.

<sup>176</sup> Skatīt arī Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., *Darba kopīgums katrā uzņēmumā*. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 8. lpp.; Platā K., *Darba kopīguma loma darba tiesiskajās attiecībās*. Rīga, 2009.

<sup>177</sup> Nielsen R., *European Labour Law*, DJØF, Copenhagen, p. 84.

<sup>178</sup> Turpat.

Tabula. Koplīgumspēja

Koplīguma puses	Darba devējs	Arodbiedrība
<b>Statuss</b>	Juridiska persona.	Juridiska persona.
<b>Sociālie partneri</b>	LDDK un tās biedri un lielākie darba devēji (piemēram, mobilo sakaru nozare) vai nozaru asociācijas (piemēram, Latvijas Būvpartnerība), darba devēji.	LBAS un tās dalīborganizācijas (piemēram, Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība, Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība), arodbiedrības.
<b>Sociālais dialogs</b>	Uzņēmuma, nozares, valsts, Eiropas un starptautiskā līmenī viedokļu apmaiņa starp arodbiedrībām un darba devējiem.	Uzņēmuma, nozares, valsts, Eiropas un starptautiskā līmenī viedokļu apmaiņa starp arodbiedrībām un darba devējiem.
<b>Tiesiskais regulējums</b>	Tiesības un pienākumi noteikti ar likumu, SDO konvencijām, Nacionālās trispusējās sadarbības padomes (NTSP) nolikumu, sociālo partneru līgumiem u.c.	Tiesības un pienākumi noteikti ar Satversmi, Arodbiedrību likumu, Nacionālās trispusējās sadarbības padomes (NTSP) nolikumu, sociālo partneru līgumiem u.c.
<b>Nepieciešamās īpašības</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) sociālajiem partneriem jāpārstāv noteikta nozare un jābūt organizētiem Eiropas līmenī (piemēram, Business Europe);</li> <li>2) uzņēmumam/ organizācijai jābūt neatkarīgai un jāpastāv jau noteiktu laiku un tas nevar būt īstermiņa;</li> <li>3) uzņēmumam/ organizācijām ir jābūt tādiem iekšējiem struktūrai, lai tās varētu nodrošināt efektīvu interešu pārstāvību u.c.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) sociālajiem partneriem jāpārstāv noteikta nozare un jābūt organizētiem Eiropas līmenī (piemēram, Eiropas Arodbiedrību konfederācija – ETUC);</li> <li>2) arodbiedrībai jābūt neatkarīgai un jāpastāv jau noteiktu laiku un tā nevar būt īstermiņa;</li> <li>3) arodbiedrībai jābūt tādiem iekšējiem struktūrai, lai tā varētu nodrošināt efektīvu interešu pārstāvību.</li> </ol>

Kopš koplīguma aizsākumiem tam ir trīs galvenās funkcijas:

- ▮ aizsargāt darbinieku kā ekonomiski vājāko pusi (aizsardzības funkcija);
- ▮ izlīdzināt un novērst darba strīdus (miera funkcija);
- ▮ pārdalīt sociālo labklājību.

Ir vairāki uzdevumi, kā veicināt koplīgumu skaita palielināšanos Latvijā un industriālo attiecību uzlabošanu: pirmkārt, jāstiprina sociālo partneru kapacitāte – darba devēju (LDDK) un arodbiedrību (LBAS un dalīborganizāciju); otrkārt, jārod valstiski stimuli koplīgumu uzņēmumā un nozarē slēgšanai (labvēlīgākas nodokļu likmes uzņēmumiem ar koplīgumiem, neapliekamā minimuma celšana līdz minimālās algas apmēram, ja noslēgta vispārstaistoša ģenerālvienošana nozarē un cita veida atbalsts no valsts).<sup>179</sup>

Tiesībām uz koplīgumu ir konstitucionāls rangs, jo Satversmes 108. pantā paredzēts, ka strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību. Tiesības uz koplīgumu aizsargātas arī starptautiskā līmenī: ar Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 97<sup>180</sup> un 98<sup>181</sup> un Konvencijas Nr. 154 „Par darba koplīguma slēgšanas veicināšanu”<sup>182</sup>, un netieši ar ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām<sup>183</sup> 8. pantu un Eiropas Cilvēktiesību konvencijas

<sup>179</sup> Atziņas no 2019. gada 2. - 3. jūlija EUROFOUND konferences Rīgā par Eiropas Sociālo partneru kapacitātes stiprināšanu nozares koplīgumu vairošanai.

<sup>180</sup> SDO konvencija Nr. 97 par migrāciju nodarbinātības nolūkos, pieņemta 01.07.1949.

<sup>181</sup> SDO konvencija Nr. 98 par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu, pieņemta 01.07.1949., Latvijā spēkā no 27.01.1993.

<sup>182</sup> SDO konvencija Nr. 154 par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu, pieņemta 19.06.1981., Latvijā spēkā no 25.08.1995.

<sup>183</sup> ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, pieņemts 16.12.1966., Latvijā spēkā no 14.04.1992.

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 pamatelements."

Latvijā ir zems koplīgumu pārklājums salīdzinājumā ar citām ES valstīm. Koplīguma 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). Vecās demokrātijas valstīs trīspusējais dialogs starp valdību, darba ņēmēju pārstāvjiem un darba devējiem ir pierādījis sevi kā efektīvs veids, kā ar sektoru koplīgumu palīdzību samazināt algu nevienlīdzību, uzlabot darba apstākļus, samazināt migrāciju un *brain drain* (kvalificēta darba spēka aizplūšanu), kā arī izskaust sociālo dempingu. Ilgtermiņā šādu koplīgumu esamība veicina produktivitāti, nodrošina bezdarba līmeņa samazināšanos, mazina sociālo nevienlīdzību, piemēram, Slovākijā ir par 20% augtākas algas tiem darba ņēmējiem, kuri strādā uzņēmumos, kur no- slēgts koplīgums.<sup>184</sup>

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 pabalstu, piemaksām u.c. Līdz ar to darbiniekiem tiek radīti vislabvēlīgākie noteikumi to saņemšanā.<sup>185</sup> Ja, grozot ārējo normatīvo aktu, tā noteikumi tiek uzlaboti, tad koplīguma nosacījumi zaudē spēku un darba devēja pienākums ir izpildīt ārējā normatīvā akta noteikumus. Savukārt, ja, grozot ārējo normatīvo aktu, tā noteikumi tiek pasliktināti, tad saistoši izpildei ir darba koplīguma noteikumi.

Vienojoties par darba koplīguma saturu, būtiski ņemt vērā šādas lietas:<sup>186</sup>

- ▮ koplīgumā puses var brīvi vienoties par jebkuriem darba attiecību jautājumiem, piemēram, par darba samaksas (algu, piemaksu, prēmiju apmēriem) 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 DL, 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 DL 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, bērnudārzu finansējums); dzimumu līdztiesības principa ievērošana (dzimumu vienlīdzības ievērošana darba koplīguma plānošanā, budžeta veidošanā, istenošanā, uzraudzībā, profesionālās apmācības veicināšanā un nodrošināšanā, kā arī lēmumu pieņemšanas līdzdalībā); atbalsts jauniešiem (studiju apmaksas, mācību atvaļinājumi, stipendijas, mācību materiālu nodrošinājums, prakses vietu izveide);
- ▮ darba koplīguma nosacījumi nedrīkst būt sliktāki par darba līguma vai DL nosacījumiem. Ja darba koplīgumā noteikti sliktāki noteikumi darbiniekam kā tas noteikts darba līgumā, likumā vai citā normatīvajā aktā, tie nav spēkā.

<sup>184</sup> Atziņas no 2019. gada 25. – 26. jūnijā Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) un Rumānijas darba un sociālā taisnīguma lietu ministrijas konferences "Jauns sākums koplīgumu slēgšanai Eiropā"/A New Start for Collective Bargaining in Europe/Rumānijas prezidentūras ES Pado- mes konteksta ietvaros. Vairāk skatīt [www.lsab.lv](http://www.lsab.lv).

<sup>185</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 30. lpp.

<sup>186</sup> Turpat, 62. lpp.

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.<sup>187</sup>

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

Piemēram, lai arī DL 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.

Darba koplīgumā ir iespēja paredzēt arī:

- ▮ darbinieka tiesības atsaukt uzteikumu. Piemēram, darba devējs apņemas atļaut darbiniekam atsaukt savu uzteikumu 2 nedēļu laikā pēc tā iesniegšanas;<sup>188</sup>
- ▮ garāku darba devēja uzteikuma termiņu. Tā kā tas ir darba devēja uzteikums, tad darbinieks nebūs gatavs zaudēt darbu īsā laika periodā. Ja darba devējs noteic garāku uzteikuma termiņu, darbiniekam ir vairāk laika jauna darba meklēšanai;
- ▮ darba devējam tiesības atsaukt uzteikumu. Darba koplīgumā var paredzēt, piemēram, ka darba devējam ir tiesības atsaukt uzteikumu nedēļas laikā, ja darba līgums tiek uzteikts DL 101. panta pirmās daļas 6., 8., 9. vai 10. punktā noteiktajos gadījumos;<sup>189</sup>
- ▮ laika ilgumu un šajā laikposmā darbiniekam saglabājamās izpēšanas 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 izpēšana.

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.

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, darbinieks var slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem, ja tas netraucē veikt darba pienākumus.

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 (skatīt 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.<sup>190</sup>

<sup>187</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 12. lpp.

<sup>188</sup> Turpat, 14. lpp.

<sup>189</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 13. lpp.

<sup>190</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 14. lpp.

Ņemot vērā, ka valstī noteiktā minimālā alga līdz šim brīdim nav atbildusi noteiktajam iztikas minimumam, tad darba koplīguma ietvaros var noteikt, ka uzņēmuma līmenī tas tiks nodrošināts, un amatiem, kuriem noteikta minimālā darba alga, tā atbildīs valstī noteiktajam iztikas minimumam. Tā kā iztikas minimums var mainīties, tad ieteicams noteikt šīs algas pārskatīšanas periodus, piemēram, divas reizes gadā. Turklāt, ja valstī minimālā alga tiek noteikta lielāka nekā iztikas minimums, tad atbilstoši DL 6. panta pirmajai daļai darba koplīguma nosacījums nebūs spēkā un piemērošanā obligāts būs MK noteiktais minimālās algas apmērs. Tāpat darba koplīgumā ieteicams norādīt, ka ar valstī noteikto iztikas minimumu tiek salīdzināta valstī noteiktās minimālās darba algas neto apmērs.<sup>191</sup>

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 šī noteikuma piemērošana būtu, ja darba koplīgumā darba algu pārskatīšana saistībā ar inflācijas līmeni valstī notiktu nevis vienu reizi gadā, bet gan, piemēram, katru ceturksni.<sup>192</sup>

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 veicamu darbu. Piemaksu sistēmu uzņēmumā darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba koplīgumam.<sup>193</sup>

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

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 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 saistīts ar paaugstinātu risku viņa drošībai vai veselībai.<sup>194</sup>

DL 67. panta pirmā daļa noteic piemaksas apmēru darbiniekam, kas veic nakts darbu, savukārt 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.

Koplīgumā var vienoties arī par citādiem piemaksu veidiem, kādi nav norādīti DL. Piemēram, par darbu paaugstinātas intensitātes apstākļos, par darbu paaugstinātas atbildības apstākļos u.c.<sup>195</sup>

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 jāatceras arodbiedrības tiesība 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 polisi, mācību apmaksu, dienesta transportu, sabiedriskā transporta izdevumu segšanu, mobilā telefona sarunu apmaksu, sporta nodarbību apmaksu, kultūras, izklaides pasākumu apmaksu, iespēju iegādāties uzņēmuma preces ar atlaidēm, bezprocentu aizdevumu izsniegšanu, darba apģērbu, pusdienu apmaksu u.c.

<sup>191</sup> Turpat, 16. lpp.

<sup>192</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 15. - 16. lpp.

<sup>193</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 16. - 17. lpp.

<sup>194</sup> Turpat, 16. lpp.

<sup>195</sup> Turpat, 17. lpp.

## 5) Darba un atpūtas laiks.

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

Darba koplīgumā var noteikt nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku. Piemēram, sakarā ar mediķu darba specifiku, kas saistīta ar atbildību, augstām prasībām, lielu slodzi, stresu, noteikt normālo darba laiku nedēļā: 38,5 stundas – ārstiem, māsām, feldšeriem, vecmātēm, 35 stundas – darbiniekiem rentgena kabinetā, laboratorijā.<sup>196</sup>

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. Savukārt elastīgu darba laiku iespējams organizēt, noteicot 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 astoņas stundas un 15 minūtes, un piektdienās darba diena ir par vienu stundu īsāka, tādējādi nepārsniedzot nedēļas normālo darba laiku 40 stundas.

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

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.<sup>197</sup>

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.

6) DL 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 DL noteiktā atlīdzība. Izdevumus, kas saistīti ar šādām apmācībām, sedz darba devējs.

Tomēr, ja darbinieks pats vēlas iegūt kādu papildu izglītību, apmeklēt kursus, darba devējam nav pienākuma šīs apmācības apmaksāt. Par apmaksu var vienoties darba koplīgumā.<sup>198</sup>

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 izpēlņas saglabāšanā sakarā ar jaunas tehnoloģijas ieviešanu vai tehnisku jaunievedumu ieviešanu.

<sup>196</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 17. - 19. lpp.

<sup>197</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 20. - 21. lpp.

<sup>198</sup> Turpat, 22. - 23. lpp.

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.<sup>199</sup>

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 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 koplīgumā.

Uzticības personai ir tiesības: 1) piedalīties darba vides riska novērtēšanā, darba aizsardzības pasākumu plānošanā un efektivitātes pārbaudē, kā arī darba aprīkojuma 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.

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 ir jānosaka šī kaitējuma iespējamā smaguma pakāpe. Tālāk jānosaka darba vides riskam pakļauto darbinieku kategorijas, jāvērtē 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).

Ceturtkārt, uzņēmumā jāveic darba vides risku iekšējā uzraudzība. Uzraudzības process sastāv no darba vides iekšējās uzraudzības plānošanas, risku novērtēšanas, uzraudzības pārbaudes un pilnveidošanas.<sup>200</sup>

8) Darba koplīgumā 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 koplīgumā 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 un par uzņēmumā konstatētajiem pārkāpumiem vispirms informēt darba devēju.<sup>201</sup>

<sup>199</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 24. - 25. lpp.

<sup>200</sup> Turpat, 26. lpp.

<sup>201</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 29.-30. lpp.



Jaunu aktualitāti darba koplīguma noslēgšana uzņēmuma līmenī guvusi līdz ar nesenajām izmaiņām tiesību aktos nodokļu jomā.

Pirmkārt, sākot ar 2017. gada 1. janvāri, likums "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli"<sup>202</sup>, proti, minētā likuma 8. panta 15. punkts, nosaka, ka no nodokļa maksātāja ienākumiem, par kuriem maksā algas nodokli, izslēdz darba devēja apmaksātos darba koplīgumā noteiktos darbinieka ēdināšanas izdevumus, ja netiek pārsniegti 480 eiro gadā (vidēji 40 eiro mēnesī) un darba devējs izpilda šādus nosacījumus:

- 1) darba devēja apmaksātie darba koplīgumā noteiktie visu darbinieku ēdināšanas izdevumi nepārsniedz 5 % no darba devēja gada kopējā bruto algu fonda;
- 2) darba devējs nodarbina vismaz sešus darbiniekus;
- 3) darba devējam pirmstaksācijas gada 15. decembrī saskaņā ar Valsts ieņēmumu dienesta administrēto nodokļu (nodevu) parādnieku datubāzē pēdējās datu aktualizācijas datumā esošo informāciju nav nodokļu (nodevu) parādu (tostarp valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu parādu), kas kopsummā pārsniedz 150 eiro;
- 4) darba devējs ar tādu kompetentas institūcijas lēmumu vai tiesas nolēmumu, kas stājies spēkā un kļūvis nepārsūdzams, pēdējo divu taksācijas gadu laikā nav atzīts par vainīgu pārkāpumā, kurš izpaužas kā:
  - ▮ viena vai vairāku tādu valstu pilsoņu vai pavalstnieku nodarbināšana, kuri nav Eiropas Savienības dalībvalstu pilsoņi vai pavalstnieki, ja tie Eiropas Savienības dalībvalstu teritorijā uzturas nelikumīgi;
  - ▮ personas nodarbināšana bez rakstveidā noslēgta darba līguma, ja nodokļu normatīvajos aktos noteiktajā termiņā nav iesniegtas ziņas par darba ņēmēja statusa iegūšanu;
  - ▮ darbā notikuša nelaimes gadījuma neizmeklēšana atbilstoši normatīvo aktu prasībām vai slēpšana, ja šā nelaimes gadījuma rezultātā nodarbinātajam radušies smagi veselības traucējumi vai iestājusies nāve;
- 5) darba devējs ir veicis saimniecisko darbību vismaz vienu pilnu kalendāra gadu pirms taksācijas gada, kurā sāk atbrīvojuma piemērošanu attiecībā uz darbiniekiem;
- 6) darba devējam nav pasludināts maksātnespējas process, nav apturēta tā saimnieciskā darbība, vai tas netiek likvidēts.

Atbilstoši 8. panta 17. punktam, ja netiek izpildīti minētie nosacījumi, darba devējam no saviem līdzekļiem jāsamaksā nodoklis par gada laikā nepamatoti izmantoto atbrīvojumu attiecībā uz darbinieku ēdināšanas izdevumiem. Likuma normā ir pavisam konkrēta norāde uz darba koplīgumu, līdz ar to, ja tāda nav, tad nav arī tiesību uz IIN atbrīvojumu par ēdināšanas izdevumiem. Savukārt, ja darba devējs, kura darbiniekiem tiek piemērots nodokļa atbrīvojums attiecībā uz ēdināšanas izdevumiem, vairs neizpilda kādu no atbrīvojuma piemērošanai noteiktajiem kritērijiem, maksātajam piemēro minēto atbrīvojumu no taksācijas gada sākuma līdz mēnesim, kurā darba devējs atbrīvojuma piemērošanai noteiktos kritērijus ir izpildījis (proporcionāli mēnešu skaitam).<sup>203</sup>

Šī norma likumā tika iestrādāta saistībā ar koplīgumā noteikto darbinieku sociālo garantiju neaplikšanu ar papildu nodokli. Likuma grozījumu anotācijā paskaidrots: Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes Budžeta un nodokļu apakšpadomes 2016. gada 27. jūnija sēdē Finanšu ministrijai tika dots uzdevums sagatavot un finanšu ministrei saskaņā ar likumprojekta "Par vidēja termiņa budžeta ietvaru 2017., 2018. un 2019. gadam" un likumprojekta "Par valsts budžetu 2017. gadam" sagatavošanas grafiku iesniegt izskatīšanai MK grozījumus likumā "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli", kas paredz ieviest iedzīvotāju ienākuma

<sup>202</sup> Likums "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli". Latvijas Vēstnesis, Nr. 32, 01.06.1993.

<sup>203</sup> Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" 8. panta 18. punkts.

nodokļa atbrīvojumu vienai no darba koplīgumā noteiktajām darbinieku sociālajām garantijām – ēdināšanas izdevumiem.<sup>204</sup> Ar šādu regulējumu paredzēts, cita starpā, veicināt darba apstākļu uzlabošanu, nodarbinātības un mobilitātes veicināšanu, tai skaitā, nodarbinātību reģionos.<sup>205</sup>

Otrkārt, Uzņēmumu ienākuma nodokļa likuma<sup>206</sup> 8. panta otrā daļa definē tos juridiskās personas izdevumus, kuri pieskaitāmi pie izdevumiem, kas nav saistīti ar saimniecisko darbību. Minētās panta daļas 7. punkts par tādiem nosaka arī reprezentācijas izdevumus un personāla ilgtspējas pasākumu izdevumus, kas kopā pārskata gadā pārsniedz 5 % no iepriekšējā pārskata gada kopējās darba ņēmējiem aprēķinātās bruto darba samaksas, par kuru samaksāti valsts sociālās apdrošināšanas maksājumi. Šā paša panta ceturrtā daļa definē, ka par personāla ilgtspējas pasākumiem, cita starpā, uzskatāmi arī darba koplīgumā paredzēto pasākumu izdevumi, kuri nav personificējami. Valsts ieņēmumu dienests, skaidrojot minēto normu, norādījis, ka tie ir, piemēram, darbiniekiem ikdienā darba vietā nodrošinātā tēja, kafija u.c. dzērieni un uzkodas.<sup>207</sup>

**(3)** Komentējamā panta trešajā daļā likumdevējs norāda uz vienīgo prasību koplīguma formai, kura paredz, ka koplīgums ir slēdzams rakstveidā. Saskaņā arī ar SDO Rekomendācijas Nr. 91<sup>208</sup> 2. punktu koplīgumi ir visa veida rakstveida vienošanās par darba apstākļiem un nodarbinātības nosacījumiem, kuras noslēdz darba devējs, darba devēju grupa, organizācija vai vairākas organizācijas, no vienas puses, un viena vai vairākas darbinieku organizācijas vai, tikai ja tādu nav, citi pilnvaroti vai ievēlēti darbinieku pārstāvji, no otras puses.<sup>209</sup>

<sup>204</sup> Likumprojekta "Grozījumi likumā "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli"" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums, (anotācija). Pieejama: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/805376DD0BAE48CCC225804C002039F1?OpenDocument>.

<sup>205</sup> Turpat.

<sup>206</sup> Uzņēmuma ienākuma nodokļa likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 156 (5983), 08.08.2017.

<sup>207</sup> Valsts ieņēmumu dienesta 2018. gada 14. maija skaidrojums "Kādus izdevumus var uzskatīt par personāla ilgtspējas pasākumu izdevumiem 2018. gadā uzņēmumu ienākuma nodokļa piemērošanas vajadzībām?" Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/kadus-izdevumus-var-uz-skatit-par-personala-ilgtspejas-pasakumu-izdevumiem-2018gada-uznemumu-ienakuma>.

<sup>208</sup> SDO rekomendācija Nr. 91 "Darba koplīgumu rekomendācija", pieņemta 29.06.1951.

<sup>209</sup> Liepiņa I., Preisa N., Rācenājs K., Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība, Friedrich Ebert Stiftung/ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2018, 41. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

## 18. pants. Darba koplīguma puses

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

(2) Darba koplīgumu nozarē vai teritorijā (turpmāk arī — ģenerālvienošanās) slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar arodbiedrību apvienību, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī, vai arodbiedrību, kas ietilpst apvienībā, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī, ja ģenerālvienošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos. Darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība, ja tai ir atbilstošs pilnvarojums vai tiesības pievienoties jau esošam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā paredzētas organizācijas vai organizāciju apvienības statūtos, var pievienoties jau noslēgtajam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā.

(3) Noslēgtā darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības ģenerālvienošanās ir saistoša šīs organizācijas vai organizāciju apvienības biedriem. Šis noteikums attiecas arī uz darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedriem, ja attiecīgā darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ir pievienojusies jau noslēgtajam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā. Darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedra vēlāka izstāšanās no darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības neietekmē koplīguma spēku attiecībā uz šo darba devēju vai darba devēju organizācijas biedru.

(4) Ja ģenerālvienošanos noslēgušie darba devēji, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība, tajā skaitā arī darba devēji, kas pievienojušies jau noslēgtajam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā, kādā nozarē atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes datiem nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 50 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, tad ģenerālvienošanās 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 ne agrāk kā triju mēnešu laikā no dienas, kad tā publicēta oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" un tajā nav noteikts cits — vēlāks spēkā stāšanās laiks. Ģenerālvienošanās oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" publicējama uz pušu kopīga pieteikuma pamata.

(27.07.2017. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

(1) Komentējamā tiesību norma nosaka, kādas ir koplīguma slēdzējpusēs uzņēmumā. Ikvienā uzņēmuma koplīguma noslēgšanas gadījumā, no vienas puses, slēdzējpusē būs darba devējs, no otras puses, tā var būt vai nu darbinieku arodbiedrība, vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki paši nav apvienojušies arodbiedrībā. Komentējamā norma pēc būtības paredz īpašas tiesības arodbiedrībām koplīgumu slēgšanā. Pilnvarotie pārstāvji var slēgt koplīgumu tikai tajā gadījumā, ja uzņēmumā nav izveidota arodbiedrība, nozares arodbiedrības struktūrvienība vai patstāvīgā vienība.

Arodbiedrībai līdz ar to ir ekskluzīvas tiesības ierosināt koplīguma pārrunas gan uzņēmumā, gan nozarē un noslēgt to, esot kā neaizstājamai darba koplīguma pusei. Jāatceras, ka darba devējam atšķirībā no darbiniekiem nav tiesību atteikties no sarunām par darba koplīguma slēgšanu.<sup>210</sup>

<sup>210</sup> Liepiņa I., Preisa N., Rācenājs K., Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Friedrich Ebert Stiftung/ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība., 2018. 20. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

DL 18. panta pirmā daļa nesniedz definīciju, kas ir koplīguma puse, norādot tikai uz to, kas koplīgumu slēdz. Lai pareizi interpretētu un piemērotu šo tiesību normu, nepieciešams definēt katru no pusēm. DL 4. panta pirmā daļa nosaka, ka darba devējs ir fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku. Saskaņā ar Arodbiedrību likuma 3. pantu arodbiedrība ir brīvprātīga personu apvienība, kas nodibināta, lai pārstāvētu un aizstāvētu strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses. Latvijas normatīvie tiesību akti nenosaka, kas ir darbinieku pilnvaroti pārstāvji, tomēr, analizējot DL 10. panta pirmo un otro daļu, var uzskatīt, ka darbinieku pilnvaroti pārstāvji ir personas, kuras darbinieki ievēl savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāviņai tādā uzņēmumā, kurā ir nodarbināti pieci vai vairāki darbinieki.<sup>211</sup>

Komentējamā tiesību normas daļa piemērojama tikai situācijās, kad darba koplīgumu slēdz uzņēmumā, tā neattiecas uz darba koplīgumu nozarē vai teritorijā, ko sauc par ģenerālvienošanos.

DL neparedz iespēju slēgt koplīgumu tieši starp darba devēju un darbinieku. DL 20. panta pirmā daļa nosaka, ka koplīgums ir saistošs tā pusēm, bet tas attiecas uz darbiniekiem. DL 21. panta pirmā daļa tiesības ierosināt sarunas par koplīguma slēgšanu paredz darbinieku pārstāvjiem, nevis individuāliem darbiniekiem.

Saistībā ar darba koplīguma pusēm AT Senāta Civillietu departaments 2010. gada 8. decembra spriedumā lietā Nr. SKC-1184 noteica, ka "pašvaldības izpilddirektore, parakstot darba koplīgumu, rīkojas nevis savā vārdā, bet gan cita tiesību subjekta, proti, pašvaldības vārdā, jo pašvaldība, tāpat kā jebkura cita juridiska persona, ir spējīga rīkoties tikai caur tās pārstāvjiem (amatpersonām). Tajā pašā laikā, tiesiskajās attiecībās ar pašvaldību, izpilddirektore ir darba ņēmēja (darbiniece), kura saskaņā ar darba līgumu izpilda pašvaldības izpilddirektora pienākumus. Tādējādi izpilddirektore nav darba koplīguma slēdzējpusē, un uz viņu, kā pašvaldības darbinieci, ir attiecināmas koplīgumā paredzētās sociālās garantijas".<sup>212</sup> No minētās tēzes izriet: neatkarīgi no tā, ka persona, parakstot darba koplīgumu, darbojas kā tiesību subjekta pārstāvis, uz personu attiecas darba koplīgumā regulētais, jo tai pastāv darba tiesiskās attiecības ar tiesību subjektu, un līdz ar to tā ir arī darba ņēmēja.

**(2)** Komentējamā tiesību norma definē darba koplīgumu nozarē vai teritorijā – ģenerālvienošanos - un nosaka, kādas ir ģenerālvienošanos slēdzējpusēs. Piemērojot un interpretējot DL 18. panta otro daļu, būtiski sniegt vienotas slēdzējpušu definīcijas. Darba devēja definīciju ir nepieciešams skatīt komentējamās tiesību normas pirmās daļas komentārā. Vienlaikus normatīvie tiesību akti nesniedz oficiālu jēdziena *darba devēju grupa* skaidrojumu, tomēr secināms, ka pēc būtības tie ir darba devēji, kuri apvienojušies, lai pārstāvētu noteiktas intereses kādā/-os jautājumos. Svarīgi minēt, ka darba devēju grupai nav nepieciešama reģistrācija.<sup>213</sup> Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 2. panta pirmā daļa nosaka, ka 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. No Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 3. panta otrās daļas izriet, ka darba devēju organizāciju apvienība ir vismaz trīs apvienojušās darba devēju organizācijas.

Komentējamā tiesību norma paredz, ka ģenerālvienošanos DL 18. panta otrajā daļā noteiktie tiesību subjekti slēdz tikai tad, ja tiem ir piemērots pilnvarojums vai tiesības slēgt ģenerālvienošanos ir noteiktas organizāciju statūtos. Šāda norma palīdz nodalīt darba devēju organizācijas no uzņēmēju organizācijām – biedrībām. Darba devēju organizācija darbojas atbilstoši darba devēju organizācijas mērķiem, tā ir sociālais partneris atbilstošā (nozares, teritorijas, nacionālajā) līmenī un tā savu biedru vārdā var slēgt koplīgumu, kas paredz tiesības un pienākumus tās biedriem. Ja uzņēmēju organizācija ir reģistrējusies kā darba devēju organizācija, pilnvarojums slēgt koplīgumu izriet jau no Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 8. pantā, kas paredz, ka darba devēju organizācija pārstāv darba devēju organizācijas intereses attiecībās ar arodbiedrībām un sadarbojas ar arodbiedrībām koplīgumu sagatavošanā, slēgšanā un citos darba attiecību jautājumos.

<sup>211</sup> Mickeviča N., Darbinieku kolektīvās pārstāvības tiesiskais regulējums Latvijā un darbinieku pārstāvības modeļi Eiropas Savienībā. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 4. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

<sup>212</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1184/2010.

<sup>213</sup> Platā K., Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009, 28. lpp.

Savukārt *parastā* uzņēmēju biedrība darbojas, lai pārstāvētu savu biedru intereses, un tai nav pilnvarojuma slēgt koplīgumu, kas paredz saistības tās biedriem. Tā var slēgt koplīgumu, ja tas ir paredzēts biedrības statūtos, vai arī, ja biedri pieņem speciālu lēmumu pilnvarot organizāciju parakstīt vienošanos viņu vārdā. To var darīt, piemēram, biedru kopsapulcē.

Ar 2017. gada 16. augusta grozījumiem DL 18. panta otrajā daļā ir paredzēti jauni nosacījumi arodbiedrībai kā ģenerālvienošanās pusei, proti, ģenerālvienošanās var slēgt arodbiedrību apvienība, kas apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī, vai arodbiedrība, kas ietilpst apvienībā, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī.

Šādas reprezentatīvātes un pilnvarojuma prasības atbilst SDO rekomendācijas Nr. 163 "Par kolektīvo pārrunu veicināšanu"<sup>214</sup> 3. un 6. punktā ieteiktajam, kur tas ir nepieciešams, īstenot pasākumus, kas koplīgumu slēgšanai atzīst reprezentatīvas darbinieku un darba devēju organizācijas. Ja valstī pastāv mehānisms reprezentatīvu organizāciju atzīšanai kolektīvo sarunu veikšanai, tam ir jābūt balstītam uz iepriekš noteiktiem un objektīviem kritērijiem, kurus nosaka, konsultējoties ar darbinieku un darba devēju organizācijām. Savukārt kolektīvo sarunu pusēm atbilstoši rekomendācijas 6. punktam ir nepieciešams deleģēt sarunām savu pilnvarotu pārstāvi, kas ir apveltīts ar nepieciešamo mandātu.<sup>215</sup>

Ģenerālvienošanās var slēgt vai nu noteiktā teritorijā, vai konkrētā nozarē. Ģenerālvienošanās teritorijā slēdz teritoriālās darba devēju organizācijas un to apvienības ar teritoriālajām arodbiedrībām, un ģenerālvienošanās saistošais spēks attiecas uz slēdzējpusēm un to biedriem. Ģenerālvienošanās slēgšana nozares līmenī noris pēc līdzīga principa, t.i., nozaru darba devēju organizācijas un to apvienības slēdz ģenerālvienošanās ar nozaru arodbiedrībām.<sup>216</sup>

Normatīvie tiesību akti nesniedz jēdziena *nozare* definīciju, un tas apgrūtina veiksmīgu ģenerālvienošanās slēgšanu, jo ne vienmēr darba devēju izveidotās nozaru apvienības atbilst arodbiedrību nozaru apvienībām.<sup>217</sup> Vienlaikus nozari var definēt atbilstoši NACE klasifikatoram.<sup>218</sup> Nozares koplīguma pusēm ir iespēja noteikt savu nozares definīciju, proti, aprakstīt ģenerālvienošanās preambulā, uz kāda veida uzņēmumiem, objektiem, profesijām, ekonomikas aktivitātem attiecas ģenerālvienošanās darbība.

Neatkarīgi no tā, ka ir noslēgta ģenerālvienošanās, tas neizslēdz iespējami noslēgt darba koplīgumu uzņēmuma līmenī, kurā slēdzējpusē vienojas par papildu sociālajām garantijām, kas nav ietvertas noslēgtajā ģenerālvienošanās.<sup>219</sup> Ja arodbiedrība izteikusi ierosinājumu noslēgt darba koplīgumu uzņēmuma līmenī, darba devējs nevar atteikties no sarunām par tā noslēgšanu, pamatojoties uz jau spēkā esošu un darba devējam saistošu ģenerālvienošanās.<sup>220</sup>

**(3)** Komentējamā tiesību norma nosaka ģenerālvienošanās saistošo spēku attiecībā uz darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedriem, kuri šo ģenerālvienošanās ir noslēguši. Šī norma skaidro atšķirību starp parasto un vispārsaistošo ģenerālvienošanās (skatīt DL 18. panta ceturtais daļas komentāru).

Nozares vai teritoriālo arodbiedrību apvienību un darba devēju apvienību noslēgtais koplīgums ir saistošs šo organizāciju biedriem, t.i., tikai tiem darba devējiem, kuri ir pievienojušies noteiktajai organizācijai un attiecīgi viņu darbiniekiem.<sup>221</sup>

<sup>214</sup> SDO rekomendācija Nr.163 "Par kolektīvo pārrunu veicināšanu", pieņemta 19.06.1981.

<sup>215</sup> Liepiņa I., Preisa N., Rācenājs K., Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Friedrich Ebert Stiftung/ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2018.42.-43. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

<sup>216</sup> Mickeviča N., Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma tiesību subjekti. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 4. – 5. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/tiesibu.subjekti\\_ģenerālvienošanas.slēgšana\\_30112010\\_1.pdf](http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/tiesibu.subjekti_ģenerālvienošanas.slēgšana_30112010_1.pdf).

<sup>217</sup> Mickeviča N., Grozījumi likumā "Par arodbiedrībām". Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011, 4. lpp.

<sup>218</sup> NACE 2. red. klasifikācija ir apstiprināta ar 2006. gada 20. decembra Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr.1893/2006, ar ko izveido NACE 2. red. saimniecisko darbību statistisko klasifikāciju, kā arī groza Padomes Regulu (EEK) Nr.3037/90 un dažas EK regulas par īpašām statistikas jomām.

<sup>219</sup> Platā K., Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009, 7. lpp.

<sup>220</sup> Turpat.

<sup>221</sup> Mickeviča N., Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma tiesību subjekti. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 5. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/tiesibu.subjekti\\_ģenerālvienošanas.slēgšana\\_30112010\\_1.pdf](http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/tiesibu.subjekti_ģenerālvienošanas.slēgšana_30112010_1.pdf).

Pēc 2017. gada 16. augusta grozījumiem DL 18. panta trešā daļa paredz, ka gan darba devējs, gan darba devēju apvienība uz atbilstoša pilnvarojuma vai organizācijas statūtu pamata var pievienoties jau noslēgtai ģenerālvienošanās, tādējādi paplašinot darbinieku loku, uz kuriem attiecināmi ģenerālvienošanās noteikumi. DL 18. panta trešās daļas 2. teikums paredz, ka biedra vēlāka izstāšanās no darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības pēc darba koplīguma noslēgšanas neietekmē ģenerālvienošanās saistošo spēku attiecībā uz šo biedru. Šāds jauns nosacījums tika ieviests, lai nodrošinātos pret gadījumiem, ka visi darba devēji, kas uzņēmušies saistības noslēdzot vai pievienojoties koplīgumam, vienpusēji nevar paziņot, ka tās turpmāk nepildīs.<sup>222</sup>

**(4)** Komentējamā tiesību norma nosaka, ka ģenerālvienošanās ir saistoša visiem attiecīgās nozares vai teritorijas darba devējiem un attiecas uz visiem to darba devēja darbiniekiem, ja tie nodarbina vairāk nekā 50 % nozares darbinieku, vai to preču apgrozījums vai pakalpojumu apmērs atbilstoši CSP datiem ir vairāk nekā 50% no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma.

DL 18. pants paredz divus ģenerālvienošanās veidus. 18. panta otrā daļa paredz tā saukto *parasto*, savukārt ceturtdā daļa – *vispārsaistošo* (paplašināto) jeb *erga omnes* ģenerālvienošanās.

*Parasto* ģenerālvienošanās slēdz darba devējs, to grupa vai organizācija ar arodbiedrību vai to organizāciju, ja ir atbilstošs pilnvarojums, vai tiesības ir paredzētas statūtos. Tā ir saistoša tikai tiem darba devējiem, kuri ir noslēguši ģenerālvienošanās, un to darbiniekiem.

Savukārt *vispārsaistošo* slēdz nozares darba devēji, darba devēju organizācija ar nozares arodbiedrību vai to organizāciju. Tā ir saistoša jebkuram nozares uzņēmumam, ja darba devēju slēdzējuse nozarē nodarbina vismaz 50 % darbinieku vai to preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 50 % no nozares kopējā. Proti, tā ir saistoša arī tiem darba devējiem, kuri nav devuši savu pilnvarojumu šādas vienošanās parakstīšanai.

Koplīgumu darbības paplašināšana ir starptautiski atzīta par instrumentu, kurš veicina koplīgumu noslēgšanu un to ietekmes palielināšanu.

Koplīgumu paplašināšanai ir savdabīga juridiskā daba, kas izriet no darba tiesību specifikas. Tām piemīt arī augsta pašregulējuma vara, kuru likumdevējs nodod sociālajiem partneriem – arodbiedrībām un darba devēju organizācijām. Koplīgumu darbības paplašināšanai piemīt saistību, kas attiecas uz visiem, iedarbība, ja ir izpildīti noteikti kritēriji, kurus ir noteicis likumdevējs. Paplašinātas ģenerālvienošanās noslēgšanas gadījumā, ja likumdevējs ir noteicis minimālos izpildes kritērijus un piešķirīs sociālajiem partneriem rīcības brīvību slēgt paplašināto koplīgumu, tad, neraugoties uz trešo personu gribas trūkumu, pie noteikto kritēriju izpildes nosacījuma, šādi vienošanās var piemīt *erga omnes* (saistības, kas attiecas uz visiem) iedarbība.<sup>223</sup>

Koplīgumu darbības paplašināšanu ir akceptējusi SDO, attaisnojot šādu ierakstus uzņēmēju (kuri nav pievienojušies kādai darba devēju organizācijai) brīvībā ar sabiedrības interesēm un atzīstot, ka tā nepārkāpj pašas apvienošanās brīvības būtību (tiesību neapvienoties).<sup>224</sup> SDO ir noteikusi paplašināšanas minimālos kritērijus, atstājot detalizēta regulējuma noteikšanu valstu ieskatam.

SDO rekomendācijas Nr. 91 "Darba koplīgumu rekomendācija"<sup>225</sup> 5. pants paredz, ka valstu nacionālās tiesības var paplašināt noslēgto koplīgumu darbību uz visiem attiecīgās nozares vai teritorijas darbiniekiem un darba devējiem, ja ir izpildīti rekomendācijā noteikti vispārēji nosacījumi. Saskaņā ar SDO Rekomendācijas Nr. 91 5. pantu valstu nacionālās tiesības var paplašināt noslēgto koplīgumu darbību uz visiem attiecīgās nozares vai teritorijas darbiniekiem un darba devējiem, ja ir izpildīti šādi kritēriji (nosacījumi):

<sup>222</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument#b>.

<sup>223</sup> Miceviča N., Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma tiesību subjekti. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 6.-7., 20. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/noddevumi/noddevumi/3418/tiesibu.subjekti.generativienosanas.slegsana\\_30112010.1.pdf](http://www.sif.gov.lv/noddevumi/noddevumi/3418/tiesibu.subjekti.generativienosanas.slegsana_30112010.1.pdf).

<sup>224</sup> Turpat, 20. lpp.

<sup>225</sup> SDO rekomendācija Nr. 91 "Darba koplīgumu rekomendācija", pieņemta 29.06.1951.

- ▮ koplīgums jau aptver noteiktu darbinieku un darba devēju skaitu, un šis skaitlis atbilstoši kompetentās valsts iestādes atzinumam ir atbilstošs nepieciešamajai pārstāvībai;
- ▮ noslēgtā koplīguma darbības paplašināšanu pieprasa viena vai vairākas darbinieku vai darba devēju organizācijas, kuras ir šī koplīguma puses;
- ▮ pirms koplīguma darbības paplašināšanas darbiniekiem un darba devējiem, attiecībā uz kuriem koplīguma darbība tiks paplašināta, tika dota iespēja iesniegt savus komentārus.

DL 18. panta ceturtajā daļā noteiktais regulējums attiecībā uz ģenerālvienošanās darbības paplašināšanu pēc būtības atbilst SDO rekomendācijā noteiktajiem kritērijiem. Tas paredz kritērijus koplīguma paplašināšanai (darba devēju organizācija nodarbina vismaz 50 % no nozarēs darbiniekiem, vai to preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 50 % no nozares kopējā), ģenerālvienošanās paplašināšanu var veikt, ja to nolemj līgumslēdzējpusē nevis imperatīvi valsts. Vienlaikus paplašināšanas mehānisms neparedz oficiālus instrumentus darba devēju un darbinieku, kuri nav līgumslēdzēju puses, viedokļa noskaidrošanai. Taču SDO noteiktajiem nosacījumiem ir ieteikuma raksturs, līdz ar to katra dalībvalsts var noteikt tai nepieciešamo kritēriju apjomu.<sup>226</sup>

2017. gadā DL 18. panta ceturtajā daļā tika veikti nozīmīgi grozījumi, kas samazināja vispārīgo ģenerālvienošanās noslēgšanas kritērijus darba devēju pusei. Ja agrāk tie bija 50 % darbinieku vai 60% no preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma nozarē, tad tagad preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma procents ir samazināts uz 50 %. Tika paredzētas darba devēju, darba devēju organizāciju un darba devēju organizāciju apvienību iespējas pievienoties jau noslēgtajai ģenerālvienošanās. Atbilstoši likumprojekta anotācijas skaidrojumam,<sup>227</sup> lai pārliecinātos par to, vai sasniegts viens no diviem likumā noteiktajiem kritērijiem, ir vērtējami ne tikai tie darba devēji, darba devēju organizācijas un darba devēju organizāciju apvienības, kas noslēgušas šo ģenerālvienošanos, bet arī tie, kas ir pievienojušies vēlāk. Līdz ar to, piemēram, ja sākotnēji ģenerālvienošanās noslēgušie darba devēji, darba devēju organizācijas un šādu organizāciju apvienības nodarbināja tikai 30 % darbinieku, bet vēlāk šai ģenerālvienošanās pievienojas citi darba devēji, darba devēju organizācijas vai to apvienības, un tiek nodarbināti 55 % darbinieku, - tad šādu ģenerālvienošanos var pasludināt par vispārīgo.

Līdztekus ar grozījumiem tika skaidrotas kritēriju pierādīšanas metodes. Ja iepriekš pašiem sociālajiem partneriem bija jāmeklē iespējas pierādīt, ka darba devēju organizācija atbilst noteiktajiem kritērijiem, tad pēc grozījumiem DL ir noteikts, ka datu un informācijas avots tam, vai ģenerālvienošanās noslēgušie darba devēju puses pārstāvji nodarbina 50 % darbinieku vai arī viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 50 % no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, ir Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) dati, tādējādi veicot vienotu tiesisko noteiktību.

Tiesību norma paredz trīs mēnešu laika periodu pirms ģenerālvienošanās spēkā stāšanās. Vispārīgo ģenerālvienošanās attiecībā uz darba koplīgumu noslēgušiem darba devējiem un darbiniekiem var stāties spēkā ne ātrāk kā trīs mēnešu laikā no dienas, kad tā tiek publicēta oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis". Ģenerālvienošanās oficiālajā laikrakstā publicējama tikai uz pušu pieteikuma pamata.

Tomēr neatkarīgi no ierastās spēkā stāšanās kārtības tiesību norma paredz, ka puses var noteikt citu - vēlāku - spēkā stāšanās datumu nekā trīs mēneši.

<sup>226</sup> Mickeviča N., Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma tiesību subjekti. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 9. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/noddevumi/noddevumi/3418/tiesibu.subjekti\\_ģenerālvienošanas.slegsana\\_30112010\\_1.pdf](http://www.sif.gov.lv/noddevumi/noddevumi/3418/tiesibu.subjekti_ģenerālvienošanas.slegsana_30112010_1.pdf).

<sup>227</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument>.

## 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.

(1) Komentējamā tiesību norma nosaka darba koplīguma spēkā esamības laiku, norādot uz tā noslēgšanas laika izvēles iespējām, t.i., noteikts laiks, uz noteikta darba pildīšanas laiku vai arī tad, ja koplīgumā nav regulēts, tiesiskais regulējums noteic tā spēkā esamību 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.<sup>228</sup>

Komentējamā tiesību norma pieļauj spēkā stāšanās laika maiņu, t.i., ka darba koplīgums stājas spēkā nevis noslēgšanas dienā, bet pēc pušu interesēm darba koplīgumā pielīgtajā laikā, piemēram, pēc apstiprināšanas darbinieku kopsapulcē. Ja koplīgums ir ģenerālvienoššanās DL 18. panta 4. punkta izpratnē, tad tas stājas spēkā ar dienu, kad publicēts oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis", vai citā datumā, ja puses par to vienojas koplīgumā.

(2) Saskaņā ar darba koplīguma mērķi veicināt stabilitāti un drošību darba tiesiskajās attiecībās nav ieteicams darba koplīgumu izbeigt pirms termiņa. Tieši tā iemesla dēļ likumdevējs noteicis tikai divus gadījumus, kad pieļaujama darba koplīguma izbeigšana.

Darba koplīgums ir civiltiesisks līgums *sui generis*, tāpēc arī šajā līgumā piemērojams un uz tā slēgšanu attiecināms princips *pacta sunt servanda* jeb *līgumi ir jāpilda*, tas regulēts CL 1587. pantā, paredzot, ka tiesīgi noslēgts līgums uzliek līdzējam pienākumu izpildīt apsolīto, un ne darījuma sevišķais smagums, ne arī vēlāk radušās izpildīšanas grūtības nedod vienai pusei tiesību atkāpties no līguma, kaut arī atlīdzinot otrai zaudējumus. CL 1589. pants paredz, ka vienpusēja atkāpšanās no līguma ir pieļaujama tikai tad, kad tā pamatota ar paša līguma raksturu vai kad to zināmos apstākļos atļauj likums, vai arī kad tāda tiesība bijusi noteikti pielīgta – darba koplīguma gadījumā vienpusēja atkāpšanās no līguma ir pieļaujama, pamatojoties uz to, ja tāda tiesība bijusi noteikti pielīgta.

<sup>228</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 10. lpp.



DL 19. panta otrās daļas 2. punktā regulētā tiesība izbeigt līgumu ar vienas puses uzteikumu praksē ir reti sastopama, turklāt, ja šāda tiesība darba koplīgumā nav pielīgta, līgumu pirms termiņa var vienpusēji izbeigt tikai ar pušu savstarpēju vienošanos.

**(3)** Komentējamā panta trešā daļa paredz, ka pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi paliek spēkā līdz jauna koplīguma noslēgšanai, taču pants nenosaka, cik ilgā laikā pēc darba koplīguma izbeigšanās būtu jānoslēdz jauns līgums. Tas nozīmē, ka koplīgums ir spēkā līdz jauna koplīguma noslēgšanai. Cik ilgs būs pārejas posms no „vecā” uz „jauno” koplīgumu, ir atkarīgs no sociālo partneru dialoga kvalitātes un pārrunām labā ticībā. DL 19. panta trešā daļa paredz īpašu pārejas posmu darbinieku aizsardzībai un koplīguma pēctecībai. (I. Liepiņa)

## 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.

(1) Komentējamā tiesību norma nosaka personas, uz kurām attiecas darba koplīguma noteikumi un kam tas ir saistošs, paredzot, ka darba koplīgums attiecas ne tikai uz līguma slēdzējpusēm, t.i., ne tikai uz darba devēju, darbinieku arodbiedrību vai darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem, bet arī uz visiem darbiniekiem, ko nodarbina pie konkrētā darba devēja vai darba devēja attiecīgajā uzņēmumā un kuriem nav bijusi tieša sasaiste ar darba koplīgumu.

DL 20. panta pirmās daļas pirmais teikums nav absolūts, jo papildu šajā pantā regulētajam noteikumam ir iekļauts nosacījums - ja darba koplīgumā nav noteikts citādkā, - ļaujot līguma slēdzējpusēm koplīgumā sašaurināt vai paplašināt personu loku, kuram šis darba koplīgums ir saistošs. Piemēram, 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.<sup>229</sup>

### Koplīgums biedriem

Ir iespējams attiecināt noteiktas koplīguma garantijas tikai uz koplīguma parakstītāja pusēm, piemēram, ekskluzīvi uz arodbiedrības biedriem, ja puses par to vienojas. Būtiski, ka, iekļaujot līgumā labvēlīgākus noteikumus arodbiedrības biedriem kā koplīguma pusei, šādi koplīguma noteikumi nav pretrunā ar DL 7. pantā regulēto vienlīdzības principu (l. Liepiņa).

(2) Ja uzņēmumā noslēgts darba koplīgums, tad darba līguma noteikumi nedrīkst noteikt sliktākus noteikumus, nekā tas paredzēts darba koplīgumā un pretēji tam pasliktināt darbinieka tiesisko stāvokli. Jebkura darba līguma noteikumiem jābūt saskaņā ne tikai ar normatīvajiem tiesību aktiem, bet arī darba koplīguma noteikumiem. Noteikumi, kas iekļauti darba līgumā un atbilst normatīvajiem tiesību aktiem, bet pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, nav spēkā.<sup>230</sup>

Komentējamā tiesību norma ietver principu, saskaņā ar kuru darba koplīgumā aizliegts darbiniekam noteikt mazāk tiesību un minimālo standartu, nekā tas noteikts gan LR, gan ES normatīvajos tiesību aktos.<sup>231</sup> Koplīgumā puses var paredzēt tādus noteikumus, kas ir darbiniekiem kopumā labvēlīgāki salīdzinājumā ar DL un citiem darba tiesiskās attiecības regulējošajiem normatīvajiem aktiem. Koplīguma mērķis ir uzlabot darbinieku tiesisko, sociālo un ekonomisko stāvokli. Seit sociālajiem partneriem ir jāvienojas par abām koplīguma pusēm pieņemamiem noteikumiem, kuri kopumā nepasliktina darbinieka stāvokli. Sociālo partneru autonomijā ietilpst izvērtēt noteikumu labvēlību un ietekmi uz darbiniekiem un izstrādāt koplīguma iztulkošanas vadlīnijas atsevišķu koplīguma punktu precizēšanai.

Darba līgumā darbinieks un darba devējs var atkāpties no darba koplīguma noteikumiem tikai tad, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki. 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 jāievēro darba koplīgumā noteiktais termiņš.

<sup>229</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 62. lpp.

<sup>230</sup> AT apkopojums "Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu", 2005, 2. lpp.

<sup>231</sup> Dupate K., Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011, 25. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

## 7. nodaļa

# Darba koplīguma noslēgšanas kārtība 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 (ģenerālvienošānās) 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 01.01.2003.)

(1) Darba koplīguma noslēgšana sastāv no vairākiem posmiem, ko ievada ierosinājums noslēgt koplīgumu: priekšlikumu izstrāde un iesniegšana otrai pusei, priekšlikumu izskatīšana un atbildes sniegšana, pušu sarunas un darba koplīguma parakstīšana.<sup>232</sup> Sarunu procesam ir jāsākas ar plānošanu un pareizas informācijas plūsmas nodrošinājumu.

Panta pirmā daļa nosaka personas, kuras ir iniciatori darba koplīguma noslēgšanai: arodbiedrība vai darba devējs. Praksē visbiežāk šo ierosinājumu noslēgt darba koplīgumu izsaka arodbiedrība kā kvalificēts darbinieku pārstāvis, kas, savukārt, apliecina iepriekšminēto tēzi, ka koplīgumspēja piemīt tikai arodbiedrībām

Ja arodbiedrība ir ierosinājusi noslēgt koplīgumu, tad darba devējs nevar atteikties no pārrunām par tā slēgšanu. Par atteikšanos no pārrunām par darba koplīguma slēgšanu ir paredzēta administratīvā atbildība.

<sup>232</sup> Platā K., Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009, 30. lpp.

Šeit ir jāatrod veids, kā panākt darbiniekiem labvēlīgākus noteikumus, ņemot vērā darba devēja iespējas un darbinieku vēlmes, nostiprinot tās kopīgumā.

Labā koplīguma esamība uzņēmumā vai nozarē ir kvalitātes zīme un ilgtermiņa apliecinājums uzņēmumam vai nozarei. Tāpēc sociālajiem partneriem ir jāatrod labākais ilgtermiņa sadarbības kods *win-win* veidā, slēdzot koplīgumu. Atsakoties no koplīguma pārrunām vai tās vilcinot, - tas diemžēl nozīmē zaudējumu abiem sociālajiem partneriem (pretstats *win-win* pieejai).<sup>233</sup> Praksē vidējais koplīguma noslēgšanas laiks ir līdz 2 gadiem uzņēmumā un līdz 4 gadiem nozares līmenī (I. Liepiņa).

**(2)** Likumdevējs atbildes sniegšanai uz priekšlikumu noteicis prasības atbildei formai, t.i., sniedzama tikai rakstveida atbilde.

DL ir noteikts termiņš, tas ir 10 dienas no priekšlikuma saņemšanas dienas, kādā sniedzama atbilde uz priekšlikumu.

Puses pirms koplīguma sarunu uzsākšanas var apstiprināt vienošanos par koplīguma pārrunu veikšanas kārtību un termiņiem, saīsinot termiņu un vienojoties par citiem būtiskiem apsvērumiem (konfidencialitāti, pušu pienākumiem pārrunu laikā u.c.).

**(3)** Darba koplīguma noslēgšanā sarunas ir ļoti būtisks posms, jo to laikā sastāda sarunu vienošanās protokolu, kas uzskatāms par pierādījumu domstarpību gadījumā. Sarunu laikā nepieciešams iesaistīt darbiniekus, jo darba koplīguma mērķis ir uzlabot darba tiesisko attiecību kvalitāti. Lai noslēgtu veiksmīgu darba koplīgumu, kas motivētu darbiniekus, nozīmīgi ir izteikt priekšlikumus, kas pamatoti ar attiecīgiem un ietekmējošiem apsvērumiem.

**(4)** Tiesību normas daļa jāvērtē kopsakarā ar DL 11. pantu, kas nosaka, ka darbinieku pārstāvji var pieprasīt darba devējam un saņemt informāciju par uzņēmuma ekonomisko un sociālo stāvokli, jo tas ir būtisks aspekts darba koplīguma noslēgšanā, – šis ir vienīgais pamatojums darba devēja atteikumam iekļaut darba koplīgumā nosacījumus, kas saistīti ar ierobežotiem finanšu resursiem.

Darba devējs nevar atteikties no informācijas sniegšanas darbinieku pārstāvjiem, vienlaikus nosakot informācijas saņēmēju pienākumu nodrošināt komercnoslēpuma saglabāšanu, jo veiksmīga darba koplīguma izveide ir svarīga ne tikai darba devējam, bet konkrētā uzņēmuma darbiniekiem.

**(5)** Panta piektā daļa paredz, ka, ja ar savstarpējo sarunu palīdzību nav iespējams vienoties par darba koplīguma izstrādes kārtību un saturu, priekšlikumus var izteikt sarakstes veidā.

Normatīvajos tiesību aktos noteiktais praksē netiek īstenots efektīvi, jo likums neierobežo pušu savstarpējās sarakstes ilgumu un nenosaka galīgo termiņu, kādā nepieciešams īstenot darba koplīguma sagatavošanu un apspriešanu, tādējādi radot iespēju tai pusei, kura nevēlas noslēgt darba koplīgumu vai kura nav apmierināta ar tā noslēgšanu, vilcināties, izsakot arvien jaunus priekšlikumus un iebildumus.

**(6)** Ne tikai darba koplīguma puses, bet arī darbinieki var iesniegt priekšlikumus saistībā ar darba koplīguma projektu.

Šajā panta daļā paredzētie darbinieku priekšlikumi iesniedzami rakstveidā, un saskaņā ar darba koplīguma mērķi uzlabot darbinieku tiesisko stāvokli tiem piešķirama būtiska nozīme.

<sup>233</sup> Skatīt vairāk: Cracking the Code of Sustained Collaboration. Harvard Business Review, November-December 2019, p. 72.

## 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) Ģenerālvienošanās spēkā esamībai nav nepieciešama tās apstiprināšana.

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

**(1) (2)** Darba koplīgums attiecas uz uzņēmuma darbiniekiem, tāpēc neatkarīgi no tā, ka darbinieki nav darba koplīguma puses, ir nepieciešama viņu piekrišana. Panākot vienošanos par galējo darba koplīguma variantu un pusēm to parakstot, lai noslēgtais darba koplīgums stātos spēkā, tam nepieciešams apstiprinājums darbinieku kopsapulcē. Koplīgumu var uzskatīt par apstiprinātu, ja kopsapulcē piedalās vismaz puse uzņēmuma darbinieku un vairākums klātesošo balsojumā atbalsta tā stāšanās spēkā.<sup>234</sup> Komentējamā tiesību norma paredz izņēmumu no darba koplīguma apstiprināšanas, nosakot, ka darba koplīguma apstiprināšana kopsapulcē nav nepieciešama, ja darba koplīgums ir noslēgts starp darba devēju un darbinieku arodbiedrību, kurā pārstāvēti vismaz puse no uzņēmuma darbiniekiem, un atvieglojot koplīguma spēkā stāšanās un esības procedūru.

Balsojums par darba koplīguma spēkā stāšanos ir jāprotokolē, turklāt uz koplīguma jāfiksē, kad un kur tas ieguvis juridisko spēku. Ja par koplīguma apstiprināšanu ir negatīvs balsojums, t.i., par tā spēkā esību nobalso mazāk nekā puse uzņēmuma darbinieku, darba koplīguma slēdzējpusēm jānoskaidro, ja kuriem koplīguma punktiem darbinieki ir neapmierināti, un tie jāpārstrādā, vienojoties par attiecīgā nosacījuma pārskatīšanu noteiktā laika periodā, nevis tā pilnīgu svītrosānu no darba koplīguma. Izdarot grozījumus noslēgtajā darba koplīgumā, jebkura noteikuma svītrosānai, iekļaušanai vai esoša noteikuma izteikšanai mainītā redakcijā nepieciešams abpusējs saskaņojums.<sup>235</sup>

Kad darba koplīgums ir stājies spēkā, darba devējam viena mēneša laikā pēc tā apstiprināšanas jāiepazīstina darbinieki ar tā saturu un noteikumiem.<sup>236</sup>

**(3)** Komentējamās tiesību normas trešā daļa nosaka izņēmumu darbinieku kopsapulces sasaukšanai, t.i., ja uzņēmums ir liels un tajā nodarbināts liels skaits darbinieku, darba koplīgumu var apstiprināt darbinieku pārstāvju konferencē ar klātesošo (puse no darbinieku pārstāvjiem) balsu vairākumu. Darbinieku pārstāvju skaitu parasti nosaka proporcionāli uzņēmuma darbinieku skaitam, – lai arī likumā nav noteikts, kā jāievēl pārstāvji konferencē, praksē piemēro koplīguma apstiprināšanas procedūru – pārstāvjus ievēl sapulcē, kurā vairāk nekā puse nobalso *par*.<sup>237</sup>

<sup>234</sup> Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Soli pa soli līdz koplīgumam, 92. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

<sup>235</sup> Turpat, 95. lpp.

<sup>236</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 32. lpp.

<sup>237</sup> Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Soli pa soli līdz koplīgumam, 92. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

**(4)** Kā noteikts komentējamās tiesību normas ceturtajā daļā, ģenerālvienošanās spēkā esībai nav nepieciešama tās apstiprināšana. Ģenerālvienošanās stājas spēkā ar tās parakstīšanas dienu, ja tajā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks.<sup>238</sup> Atbilstoši DL 18. pantam vispārsaistošā ģenerālvienošanās attiecīgās nozares darba devējiem un darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji, stājas spēkā ne agrāk kā triju mēnešu laikā no dienas, kad tā publicēta oficiālajā izdevumā «Latvijas Vēstnesis» un tajā nav noteikts cits — vēlāks spēkā stāšanās laiks.

<sup>238</sup> Darba devēja rokasgrāmata. Latvijas Darba devēju konfederācija, 2010, 101. lpp. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_devejiem/darb\\_dev\\_rok.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/darb_dev_rok.pdf).

## 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.**

DL 23. pants piemērojams, ja darba koplīgums nav zaudējis spēku, t.i., nevis darba koplīguma noteikumi nav spēkā, bet pats darba koplīgums nav izbeigts pirms termiņa vai arī tā termiņš nav notecejis.

Komentējamā tiesību norma paredz, ka darba koplīgumā puses var noteikt darba koplīguma grozīšanas kārtību, norādot, kādos gadījumos darbinieki, to pārstāvji vai darba devēji var veikt izmaiņas darba koplīgumā. Ja darba koplīgumā šāda tiesība nav pielīgta, līguma grozīšanu īsteno DL 21. panta regulētajā kārtībā - izmaiņas veic pēc tāda paša principa kā darba koplīguma noslēgšanu: kāda no pusēm izsaka priekšlikumu, otra puse to izskata un sniedz atbildi 10 dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas, tad puses vienojas, vai konkrētos priekšlikumus iekļaut vai neiekļaut koplīgumā. Ja darba koplīguma puses vienojas par konkrētā priekšlikuma iekļaušanu līgumā, puses izstrādā tā redakcionālo versiju un to iestrādā darba koplīguma saturā.<sup>239</sup>

Pamatojoties uz to, ka DL 21. pantā noteiktā grozīšanas kārtība ir pārāk laikietilpīga, lielākoties puses izvēlas iekļaut to darba koplīguma noteikumos. Izdarot grozījumus darba koplīgumā, puses var vienoties par saīsinātiem priekšlikumu izskatīšanas termiņiem vai noteikt, ka piemērojama kārtība, par kuru puses vienojušās saistībā ar koplīguma noslēgšanu.<sup>240</sup>

Grozot koplīguma noteikumus, tie stājas spēkā tikai tad, kad tie ir apstiprināti darbinieku kopsapulcē (konferencē). Ja koplīguma spēkā esamības laikā līgumslēdzējpusē koplīgumā veic tikai tehniskus labojumus, grozījumus nav nepieciešams apstiprināt darbinieku kopsapulcē; šajā situācijā koplīguma grozījumi stājas spēkā nākamajā darba dienā pēc to pieņemšanas.<sup>241</sup> Pat, atsaucoties uz izmaiņām ārējos normatīvajos aktos, darba koplīguma vienpusēju grozījumu izdarīšana nav leģitīmi pamatojama, jo darba koplīgums ir divpusējs akts, līdz ar to nepieciešama abu pušu, t.i., darba devēja un arodbiedrības vai darbinieku pārstāvju, piekrišana.

Dažkārt praksē ir nepieciešamība izvērtēt kāda noteikuma piemērošanu konkrētā laika periodā – šādos gadījumos puses savstarpēji var vienoties par darba koplīguma noteikuma izpildes apturēšanu, ne svītrosānu.<sup>242</sup>

<sup>239</sup> Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Soli pa soli līdz koplīgumam, 96. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedrības.lv>.

<sup>240</sup> Platā K., Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 34. lpp.

<sup>241</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 59. lpp.

<sup>242</sup> Platā K., Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 34. lpp.

## 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.

(1) Komentējamā tiesību norma nosaka darba devējam obligāto nosacījumu viena mēneša laikā pēc darba koplīguma apstiprināšanas iepazīstināt ar to uzņēmuma darbiniekus.

Mērķis ir radīt noteiktību un palāvību tam, ka ikviens no darbiniekiem būs informēts par būtiskiem darba koplīguma aspektiem, kas var ietekmēt tā darba tiesisko stāvokli.

Likumdevējs DL 24. pantā neparedz ne ar darba koplīgumu iepazīstināšanas veidu, ne formu, tādējādi piešķirot darba devējam plašu izvēles brīvību, kā to paveikt.<sup>243</sup>

Praksē darba devēji visbiežāk izmanto darbinieka rakstveida parakstu kā apstiprinājumu par iepazīšanos ar darba koplīgumu.

Tas, ka darbinieks uzreiz pēc darba koplīguma apstiprināšanas vai darba koplīguma noteikumu grozīšanas brīža nav iepazīstināts ar to, nenozīmē, ka uz viņu neattiecas tā noteikumi, jo darba koplīguma būtība ir uzlabot darbinieku tiesisko stāvokli, – šis faktors nevar būt par pamatu atteikumam piemērot darba koplīgumā paredzētos noteikumus konkrētajam darbiniekam; šādā situācijā nepieciešams ievērot arī vienlīdzības principu.<sup>244</sup>

(2) Darba devējam jānodrošina iespēja ikvienam uzņēmuma darbiniekam iepazīties ar darba koplīgumu, to novietojot jebkuram pieejamā vietā.

Pastāv ieteikumi, ka, lai panāktu visiem uzņēmuma darbiniekiem vienlīdzīgu un vienotu piekļuvi darba koplīguma noteikumiem, tos vajadzētu, piemēram, nodrošināt visiem pieejamā elektroniskā vai papīra formā, kas atrastos pie darba devēja vai arodbiedrības. Šī panta izpratnē svarīgākais nav forma, bet paša koplīguma vienāda pieejamība visiem.<sup>245</sup>

<sup>243</sup> Staidiņa V., Skultāne I., Darba tiesības. Rīga, Apgāds Zvaigzne ABC, 2017, 249. lpp.

<sup>244</sup> Platā K., Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 35. lpp.

<sup>245</sup> Turpat.



## 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.

(1) Komentējamā tiesību norma darba koplīguma sakarā atsevišķi nosaka un reglamentē strīdu risināšanas kārtību.

Galvenais starptautiskais tiesību akts, kas regulē ārpus tiesas darba strīdu risināšanas procedūru un attiecas gan uz individuālajiem, gan kolektīvajiem strīdiem, ir SDO 1951. gada rekomendācija Nr. 92 „Par samierināšanu un arbitrāžu”. Tā paredz, ka strīdu risināšanā starp darba devēju un darbinieku ir jābūt pieejamai brīvprātīgas samierināšanas procedūrai. un šai procedūrai ir jābūt pielāgotai nacionālajam regulējumam.<sup>246</sup>

Lai pilnībā izprastu komentējamo tiesību normu, to nepieciešams vērtēt savstarpējā kopsakarā ar Darba strīdu likuma<sup>247</sup> normām. Analizējot kopā šos abus normatīvos tiesību aktus, secināms, ka no sākuma ar darba koplīgumu saistītos strīdus jārisina pārrunu ceļā starp darbinieku un darba devēju un tikai tad, ja puses nevienojas par apmierinošu rezultātu, darba strīda risināšanā iesaista neatkarīgu institūciju.<sup>248</sup>

Komentējamais pants norāda uz struktūrvienību, t.i., izlīgšanas komisiju, kas izšķir visus ar darba koplīgumu saistītos strīdus un nosaka, ka to veido darba koplīguma puses, abās pusēs pilnvarojot vienādu skaitu pārstāvju. Lai nerastos neskaidrības, pilnvaroto pārstāvju skaitlisko sastāvu vislabāk noteikt darba koplīguma noteikumos.

Ne komentējamā tiesību norma, ne citi DL panti nesniedz definīciju, kas ir tiesību un interešu strīdi, vien norādot uz to, ka tie izriet no darba koplīguma attiecībām un tos izšķir izlīgšanas komisijā. Lai vienādi interpretētu šo tiesību normu, nepieciešams definēt katru no šiem jēdzieniem:

■ Darba strīdu likuma 9. pants nosaka, ka kolektīvi tiesību strīdi 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 aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.

<sup>246</sup> ILO recommendation No. 92, Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951, point 1. Available: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0:NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312430](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312430).

<sup>247</sup> Darba strīdu likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 149 (2724), 16.10.2002.

<sup>248</sup> Grundberga Z., Darba strīdu risināšana un darba tiesas kā viens no mehānismiem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

■ Saskaņā ar Darba strīdu likuma 13. pantu kolektīvi interešu strīdi 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.

Pamatojoties uz likumā sniegtajām definīcijām, uzskatāms, ka kolektīvo tiesību strīdi balstās uz pušu domstarpībām par jautājumiem, kas saistīti ar līguma noslēgšanu, grozīšanu, izpildīšanu un izbeigšanu, savukārt kolektīvā strīda pamatā ir pušu domstarpības saistībā ar jautājumiem par kolektīvajām pārrunām.<sup>249</sup>

**(2)** Komentējamais pants noteic principus kolektīvo darba strīdu izšķiršanai pirmstiesas procesā – to risināšana izlīgšanas komisijā uzskatāma par strīdu risināšanu savstarpējo sarunu ceļā. Ja koplīguma izlīgšanas komisijā, ko līguma puses izveidojušas, nepanāk vienošanos tiesību strīdā, tas izšķirams tiesā vai šķīrējtiesā.<sup>250</sup>

Efektīva prakse strīdu risināšanā, kas saistīta ar darba koplīgumiem, norāda, ka līguma pusēm labāk būtu izvairīties no strīdu nonākšanas tiesā vai šķīrējtiesā, mēģinot domstarpības atrisināt pirmstiesas procesa laikā.<sup>251</sup>

DL kā obligātu pienākumu nenosaka darba koplīguma pušu uzaicinājumu uz izlīgšanas komisiju, lai sniegtu nepieciešamo informāciju un paskaidrojumus, tāpēc puses, ja uzskata par vajadzīgu, var ieviest šādu procesa papildinājumu pēc savas iniciatīvas.<sup>252</sup>

**(3)** Komentējamā tiesību norma neparedz kārtību, kādā izlīgšanas komisija pieņem lēmumu, tomēr puses var noteikt gan detalizētu vienošanās procesu, gan pierādījumu vajadzību un nozīmīgumu lēmuma pieņemšanā.<sup>253</sup> Ja izlīgšanas komisijā tiek panākta vienošanās, tā iegūst darba koplīguma spēku. Risinājumi situācijās, kad vienošanos nepanāk izlīguma komisijā, regulētas DL 26. un 27. pantā.

<sup>249</sup> Platā K., Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009, 38. lpp.

<sup>250</sup> Alksnis A., Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos. Latvijas Darba devēju konfederācija, 2013, 37. lpp. Pieejams: <http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2013/12/SD-tiesiskais-regul%C4%93jums1.pdf>.

<sup>251</sup> Turpat.

<sup>252</sup> Platā K., Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009, 39. lpp.

<sup>253</sup> Turpat.

## 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.

(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.

(1) DL 26. pants neparedz termiņu, kādā strīds nododams izskatīšanai tiesā vai šķīrējtiesā, un pirmšķīrējamai var uzskatīt, ka laika perioda ierobežojuma nav, tāpēc tiesību norma jāvērtē kopsakarā ar Darba strīdu likuma<sup>254</sup> 15. panta pirmo daļu, paredzot, ka ikvienai kolektīva tiesību strīda pusei ir tiesības mēneša laikā vērsties tiesā, ja kolektīvs tiesību strīds netiek izšķirts izlīgšanas komisijā.

Izlīgšanas komisija lēmumu pieņem, vadoties no lietderības apsvērumiem, līdzsvarojot interešu dažādību, nevis no formālās juridiskās loģikas apsvērumiem.<sup>255</sup>

(2) Galvenie kolektīvie tiesību strīdi, kuru izskatīšana ir tiesas kompetencē, ir darba koplīguma noteikumu neievērošana un neizpilde, atšķirīga piemērošana un tulkošana. Šādu strīdu izšķiršanu plašāk regulē Darba strīdu likums.

DL 26. panta otrā daļa paredz, ka tikai tiesai ir pakļauti tiesību strīdi starp darba koplīguma pusēm par darba koplīgumu. Tas norāda uz to, ka cita iestāde, piemēram, VDI nevar izskatīt kolektīvos tiesību strīdus, tai skaitā arī tos, kas saistīti ar darba koplīgumu – Valsts darba inspekcijas likuma<sup>256</sup> 3. pantā regulētas tās svarīgākās funkcijas un uzdevumi, nosakot, ka tā īsteno kontroli un uzraudzību, veicot pasākumus darba koplīguma veiksmīgai izpildei.<sup>257</sup>

(3) Neatkarīgi no tā, ka strīds vēl nav noticis, darba koplīguma puses, slēdzot darba koplīgumu, var noteikt, kāda veida tiesību strīdus tās nodos izšķiršanai šķīrējtiesā.

Panta daļā noteikts līguma slēgšanas formas brīvības principa ierobežojums – puses nevar noslēgt līgumu par strīdu nodošanu izšķiršanai jebkādā formā, tas noslēdzams tikai un vienīgi rakstveidā.

Attiecībā uz līgumu par strīda nodošanu šķīrējtiesā likumdevējs ir piešķīris alternatīvu izvēles iespēju – vai nu slēgt atsevišķu līgumu situācijā, kad tas nepieciešams, vai arī iekļaut koplīguma parakstīšanas brīdī šķīrējtiesas klauzulu.

<sup>254</sup> Darba strīdu likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 149 (2724), 16.10.2002.

<sup>255</sup> Slaidiņa V., Skultāne I., Darba tiesības. Rīga, Zvaigzne ABC, 2011, 272. lpp.

<sup>256</sup> Valsts darba inspekcijas likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 104 (3888), 09.07.2008.

<sup>257</sup> Platā K., Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009, 42. – 43. lpp.

## 27. pants. Interesešu strīdu izšķiršana

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

Komentējamā tiesību norma neregulē vienotu mehānismu interesešu strīdu izšķiršanā, un, ja izlīgšanas komisijā nepanāk vienošanos, tas izšķirams koplīgumā noteiktajā kārtībā. Saskaņā ar Darbu strīdu likuma 15. panta ceturto daļu, ja šāda kārtība nav noteikta, kolektīvs interesešu strīds izšķirams ar samierināšanas metodi vai šķirējtiesā.

Samierināšana ir viens no kolektīvā interesešu strīda izšķiršanas veidiem, kad strīda risināšanā pieaicina trešo personu kā neatkarīgu un objektīvu samierinātāju. Saskaņā ar Darba strīdu likuma 17. panta pirmo daļu samierinātājs var būt vai nu viena persona vai arī kolēģija, kura sastāv vismaz no 3 personām.

1951. gada rekomendācija Nr. 92 „Par samierināšanu un arbitražu”<sup>258</sup> nosaka, ka, risinot strīdus ar samierināšanas metodi, abām pusēm, t.i., gan darba devējam, gan darbinieku pārstāvjiem, jābūt vienlīdzīgi pārstāvētām. Atbilstoši rekomendācijai samierināšanas procedūrai vajadzētu būt bezmaksas un ātrai. Abas puses var ierosināt strīdu risināšanu samierināšanas ceļā.<sup>259</sup> Samierināšanai ir vairākas priekšrocības:

- || samierināšana kā interesešu strīda izšķiršanas metode ir finansiāli izdevīgāka un ekonomiskāka nekā, piemēram, tiesa;
- || strīda atrisināšana ar samierinātāja palīdzību ir ātrāka un efektīvāka;
- || lielāka iespējamība panākt vienotu un abpusēji apmierinošu rezultātu, kas ne visās situācijās ir paveicams tiesas ceļā, kur bieži vien viena puse ir zaudētāja, otra – uzvarētāja;
- || samierināšanas procesā var nodrošināt konfidencialitāti, norobežojot kolektīvo interesešu strīdu pakļaušanu ārējiem faktoriem.

Ja puses nespēj vienoties par strīda izšķiršanai piemērojamo metodi vai arī tās rezultātā kolektīvo interesešu strīdu neizšķir, darbinieki var rīkot streiku, savukārt darba devēji, darba devēju grupas vai darba devēju organizācijas – lokautu.<sup>260</sup>

<sup>258</sup> ILO recommendation No. 92, Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951, point 1. Available: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312430](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312430),

<sup>259</sup> Mickeviča N., Darba strīdu mediācija. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012, 4. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/darba\\_stridu\\_mediacija\\_n\\_mickevica\\_31.08.2012\\_lbas\\_final.pdf](http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/darba_stridu_mediacija_n_mickevica_31.08.2012_lbas_final.pdf).

<sup>260</sup> Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S., Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 35. lpp.

# 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.

(4) Ja darbinieks darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniegšanas ietvaros ir norīkots veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā, darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja pienākums ir norīkojuma laikā nodrošināt darbiniekam drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus atbilstoši darba aizsardzību reglamentējošo normatīvo aktu prasībām, izņemot obligātās veselības pārbaudes.

(5) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbinieks norīkojuma laikā atbild darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam par tam nodarītajiem zaudējumiem atbilstoši šā likuma noteikumiem par darbinieka nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu.

(6) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs norīkojuma laikā atbild darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam par tam nodarītajiem zaudējumiem atbilstoši šā likuma noteikumiem par darba devēja nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

**(1) (2)** Tiesību doktrīnā noteikts, ka no civiltiesisko līgumu klasifikācijas viedokļa darba līgums ir divpusējs (savstarpējs), konsensuāls (līgums tiek noslēgts, panākot vienošanos) un atlīdzības līgums.<sup>261</sup> Ievērojot darba līguma divpusējo dabu, kura pamatā ir savstarpējs apsoliņums un tā pieņemšana, ko izsaka 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 pakļaušanās noteiktajai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

<sup>261</sup> Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna visp. zin. redakcijā, Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.-2400.p.). Otrs papild.izd., Rīga, Mans īpašums, 2000, 503. lpp.

Noslēgts darba līgums piešķir darbiniekam gan tiesības kā, piemēram, saņemt darba samaksu par veikto darbu, tiesības uz taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kas ietver arī tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, tiesībām netikt diskriminētam, tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi u.tml., gan uzliek pienākumus: veikt nolīgto darbu, pakļauties darba devēja noteiktajai darba kārtībai un tā rīkojumiem.<sup>262</sup>

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.

**(3)** Panta trešajā daļā iekļauts princips, kas ļauj atrisināt kolīzijas starp CL normām un DL normām (kā arī citu tiesību aktu, kuri regulē darba tiesiskās attiecības), proti, DL (vai cita speciālā likuma) normas uzskatāmas par speciālajām tiesību normās attiecībā pret CL tiesību normām.

CL 1717. pantā noteikts, ka līgumsodu var pievienot katram līgumam, un to var noteikt ne vien naudā, bet arī citās vērtībās. Ņemot vērā 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 ietveršana darba līgumā par darba pienākumu nepildīšanu ir prettiesiska. Izņēmums ir, ja līgumsods attiecas uz attiecībām pēc darba tiesisko attiecību pārtraukuma (skatīt DL 84. panta komentāru).

**(4)** Ar 2011. gada 16. jūnija DL grozījumiem komentētajam pantam pievienotas pēdējās trīs daļas. Lai nodrošinātu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norikoto darbinieku darba aizsardzības prasību ievērošanu, minētā tiesību norma paredz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja pienākumu nodrošināt darba aizsardzības prasību (izņemot obligātās veselības pārbaudes) ievērošanu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norikotajiem darbiniekiem.<sup>263</sup> Tādējādi obligātās veselības pārbaudes jānodrošina nosūtītajam.<sup>264</sup>

**(5) (6)** Komentējamā panta piektā un sestā daļa regulē darbinieka un lietotāju uzņēmuma (pakalpojuma saņēmēja) atbildības nosacījumus.<sup>265</sup> Darbinieks laikā, kad pilda darba pienākumus kādā uzņēmumā, ir atbildīgs par iespējamajiem zaudējumiem, ko nodarījis darba devējam. DL paredz, ka uzņēmums to atlīdzināšanu var pieprasīt tikai no norikotā darbinieka, nevis darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja vai citas institūcijas, kas darbinieku uz laiku *iznomājusi* darba devējam. Tāpat arī darba devējs jeb pakalpojuma saņēmējs ir atbildīgs par nodarītajiem zaudējumiem norikotajam darbiniekam.

<sup>262</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 64. – 65. lpp.

<sup>263</sup> Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: [http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/93D022408A8DDC85C2257847004E39E1?OpenDocument#\\_ftnref3#b#b](http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/93D022408A8DDC85C2257847004E39E1?OpenDocument#_ftnref3#b#b).

<sup>264</sup> Neillande J., Darbinieku noma un darba devēja pienākumi. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/239382-darbinieku-noma-un-darba-devēja-pienakumi-2011>.

<sup>265</sup> Mickeviča N., Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju darbības regulējums. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012, 26. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/pagaidu.darba.agenturu.regulejums\\_n.mickevica\\_31.10.2012\\_final.pdf](http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/pagaidu.darba.agenturu.regulejums_n.mickevica_31.10.2012_final.pdf).

## 29. pants. Atšķirīgas 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 uzteicot 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.

(31) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai uz valodas pamata, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka valodas prasmi, vai arī to, ka noteiktas valodas prasme 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 viudokļa 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 aizsarkošas 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, cik tāl 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., 04.03.2010. un 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.).

**(1) Pants aizsargā personas tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, dibinot darba attiecības, kā arī to pastāvēšanas laikā. Tajā noteikts, ka, 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 uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme.**

Piemēram, darbiniekam ir tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu. Minētās tiesības paredz, ka, ja pārdevēja darbu veic gan vīrietis, gan sieviete, darba laiks, apjoms un būtība ir vienāda vai līdzvērtīga, tad sieviete nevar saņemt mazāku darba samaksu nekā vīrietis vai otrādi. Darba samaksai pie vienādiem apstākļiem jābūt vienādi neatkarīgi no dzimuma.

Darbinieka tiesības tikt aizsargātam pret darba devēja īstenotu diskrimināciju DL 29. panta izpratnē un pret darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām DL 9. panta izpratnē ir atvasinātas no Satversmes 91. pantā atklātā vienlīdzības principa, kas darba tiesisko attiecību jomā konkretizēts DL 7. pantā. Līdz ar to abas minētās tiesības ir salīdzināmas un arī to aizsardzības līmenim jābūt salīdzināmam.<sup>266</sup>

Piemērojot tiesību normas pirmo daļu, svarīgi ņemt vērā, ka tā jāskata kontekstā ar panta devīto daļu, tādējādi atšķirīga attieksme nav atļauta, ne tikai pamatojoties uz dzimumu, bet arī attiecībā uz citiem diskriminācijas veidiem, piemēram, diskriminācija ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas dēļ vai piederības pie arodbiedrības u.c. (skatīt 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.

Atbilstoši AT Senāta 2017. gada 27. aprīļa spriedumam lietā Nr. SKC-792/2017 (C33462214), izšķirot strīdu par atšķirīgas attieksmes pārkāpuma esību/ neesību pret darbinieku attiecībā uz darba samaksu, tiesai jānodod vērtējums darbinieka profesionālajai kvalifikācijai (piemēram, izglītība, nepieciešamās iemaņas darba veikšanai u. tml.), lai noskaidrotu tās patieso līmeni, pārliecinātos par darba raksturu un apstākļiem, kādos tas tika veikts, un salīdzinātu ar citiem, tostarp pieredzējušiem darbiniekiem (vai prasītājs neveica tādu pašu vai vienādas vērtības darbu, vai viņam noteiktā atlīdzība atbilst viņa kvalifikācijai un izpildītā darba raksturam).<sup>267</sup>

Piemērojot DL normas, īpaši tās, kuras saistītas ar vienlīdzīgu tiesību principu, tiesai jāvadās no EST prejudiciālajiem nolēmumiem, kas visām dalībvalstu tiesām ir saistoši, iztulkojot ES direktīvās ietvertās normas. Saskaņā ar Līguma par ES darbību 267. pantu (iepriekš - Eiropas Kopienas līguma 234. pants) tiesām, interpretējot tiesību normas, ir jāvadās pēc ES (iepriekš Eiropas Kopienas) 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 esību), var lūgt EST viedokli (pēdējā instancē tas jālūdz obligāti). Prejudiciālā nolēmuma mērķis ir nodrošināt ES tiesību vienveidību un šo tiesību vienādu piemērošanu visos apstākļos visās ES dalībvalstīs.

<sup>266</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 14. novembra spriedums lietā Nr. SKC-762/2017 (C31407814).

<sup>267</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 27. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-792/2017 (C33462214), 10. punkts.



Būtiski atzīmēt, ka dalībvalsts tiesas nevar atzīt Kopienas tiesību aktu par spēkā neesošu. Ja tai ir nopietnas šaubas par šāda tiesību akta (normas) spēkā esamību (visbiežāk, ja uz tā tiek balstīts nacionālais tiesību akts), jāpatur tiesvedības process un jāvēršas ar jautājumu EST. EST sniedz vienīgi normas iztulkojumu, bet dalībvalsts tiesa piemēro šo iztulkojumu izskatāmajā lietā.<sup>268</sup> EST nav arī tiesību atzīt par spēkā neesošu nacionālu tiesību aktu vai tā normu. Tomēr jāņem vērā, ka EST sniegtā interpretācija var novest pie rezultāta, kad kāda no nacionālo tiesību normām ir pretrunā ar Kopienas tiesību normu un līdz ar to nav piemērojama.

**(2)** DL 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* lietots kā sinonīms jēdzienam *diskriminācija*, kamēr, piemēram, komentējamā panta otrajā daļā ar jēdzienu *atšķirīga attieksme* apzīmēts izņēmums no diskriminācijas aizlieguma – situācija, kur diskriminācijas aizlieguma pazīme ir darba veikšanas objektīvs priekšnosacījums. Šajā gadījumā atšķirīga attieksme diskriminācijas aizlieguma kādas no pazīmēm dēļ nebūs uzskatāma par diskrimināciju.<sup>269</sup>

**(3)** Vadoties no ES tiesību efektivitātes principa, kas dalībvalstīm uzliek pienākumu nodrošināt, lai jebkurš indivīds varētu efektīvi realizēt ar ES normatīvajiem aktiem piešķirtās tiesības, komentētā panta trešajā daļā, kā arī DL 9. panta otrajā daļā un 125. pantā ir noteikts apgrieztais pierādīšanas pienākums gadījumā, ja prasītājs (darbinieks) ir norādījis uz faktiem vai apstākļiem, kas varētu liecināt par nelabvēlīgu seku radīšanu viņam vai varbūtēju diskrimināciju.

Šādā situācijā darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērstā attieksme, uzsakot darba līgumu, uzliekot disciplinārsodu, izsakot mutiskus aizrādījumus vai citādi izrādot atšķirīgu attieksmi, nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku.<sup>270</sup>

**(3<sup>1</sup>)** Komentējamā panta trīs prim daļa darbiniekiem nodrošina papildu aizsardzību pret diskrimināciju uz valodas prasmes pamata. Tā paredz, ka, ja darbinieks norāda uz iespējamu diskrimināciju saistībā ar valodas prasmi, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi. Šis noteikums ir piemērojams gan darba attiecību laikā, gan pie darba attiecību nodibināšanas.<sup>271</sup> Minētā norma DL iekļauta ar 2018. gada 1. novembra grozījumiem, lai novērstu Latvijas darbspēka tirgū bieži novērojamās situācijas, kad darba ņēmējam bez īpaša pamatojuma tiek pieprasītas noteiktas svešvalodas (visbiežāk - krievu) zināšanas, arī gadījumos, kad komersanta darbības specifika nav saistīta tikai ar pakalpojumu sniegšanu ārvalstu klientiem vai sadarbības partneriem.

**(4) (7)** Panta ceturtajā daļā noteikts, ka par diskrimināciju šā likuma izpratnē uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt, bet šā panta septītajā daļā ir atklāts jēdziena *personas aizskaršana* saturs, proti, 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.<sup>272</sup> *Personas aizskaršana* ir uzskatāma par atklātu un rupju diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu. Tas, vai, piemēram, seksuāla uzmāšanās aizskar personas cieņu vai rada aizskarošu vidi, ir atkarīgs no upura perspektīvas un no tā, vai attiecīgās personas reakcija ir pamatota, ņemot vērā pastāvošos apstākļus.<sup>273</sup>

<sup>268</sup> EST 1977. gada 5. oktobra spriedums lietā Nr. C-5/77, Carlo Tedeschi pret Denkavit Commerciale s.r.l, 17. – 20. punkts.

<sup>269</sup> Dupate K., Latvijas tiesu prakse diskriminācijas pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās. Rīga, Latvijas Republikas Tiesībsargs, 2007.

<sup>270</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 8. maija spriedums lieta Nr. SKC-1482/2013 (C30505209), 14.3., 14.3.1. punkts.

<sup>271</sup> Šulmanis T., Grozījumi Darba likumā. Komentārs, zvērinātu advokātu birojs "Cobalt", 2018. Pieejams: [https://www.cobalt.legal/files/komentars\\_darba\\_likums\\_tiesibu\\_zinas\\_11\\_2018.pdf](https://www.cobalt.legal/files/komentars_darba_likums_tiesibu_zinas_11_2018.pdf).

<sup>272</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 6. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2504/2013 (C27234912), 8. punkts.

<sup>273</sup> Latvijas Republikas tiesībsargs, Nevēlama seksuāla rakstura rīcība darba vidē, Informācija darba devējiem un darba ņēmējiem. Rīga, 2018, 10. lpp. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/nevelama\\_seksuala\\_rakstura\\_riciba\\_web\\_1531743161.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/nevelama_seksuala_rakstura_riciba_web_1531743161.pdf).

Atbilstoši AT Senāta 2013. gada 6. decembra spriedumam lietā Nr. SKC-2504/2013 (C27234912), lai konstatētu personas aizskaršanu komentējamā panta ceturtais daļas kontekstā, nav svarīgs aizskārēja nodoms, bet gan tas, ka aizskartā persona kādas darbības ir uztvērusi kā aizskarošas.<sup>274</sup>

### (5) (6) Praksē tiek nošķirta tiešā un netiešā diskriminācija.

Par tiešu diskrimināciju var atzīt gadījumu, kurā pret kādu personu tiek konstatēta mazāk labvēlīga attieksme, nekā pret citām personām, kas atrodas salīdzināmā situācijā un šādas mazāk labvēlīgas attieksmes iemesls ir kāda no aizsargājamām pazīmēm (komentējamā panta otrā un devītā daļa), piemēram, dzimums vai seksuālā orientācija.

Piemēram, darbiniekam A ir zemāka alga kā darbiniecei B, kas veic līdzīgus darba pienākumus.

Tiešās diskriminācijas attaisnošana ES tiesībās nav iespējama. EST savā judikatūrā ir noteikusi, ka sliktāka izturēšanās grūtniecības vai maternitātes (pēcdzemdību periods un periods, kurā sievietē bērnu baro ar krūti) dēļ vienmēr ir atzistama par tiešo diskrimināciju uz dzimuma pamata<sup>275</sup>, ko likumdevējs arī iekļāvis komentētā panta daļā. Līdz ar to nepieņemšana darbā, sliktāku darba apstākļu noteikšana vai atļaišana grūtniecības vai maternitātes dēļ būs tieša diskriminācija uz dzimuma pamata. Tāpat tiešā diskriminācija uz dzimuma pamata būs gadījumā, ja pret grūtnieci vai sievieti maternitātes periodā izturas sliktāk saistībā ar viņas tiesībām uz īpašiem darba apstākļiem.

Savukārt netiešā diskriminācija ir konstatējama gadījumos, kad pret personu tiek vērsti šķietami neitrāli noteikumi vai kādi citi apstākļi, kas ievērojami biežāk, salīdzinot ar citām personām, rada vai var radīt ne-labvēlīgas sekas aizsargājamām personām. Netiešo diskrimināciju, it sevišķi uz dzimuma pamata, nereti var pierādīt ar statistikas datu palīdzību.<sup>276</sup> Piemēram, netiešā diskriminācija uz dzimuma pamata būs gadījumā, kur ar darba koplīgumu kādai darbinieku grupai tiek noteiktas papildu tiesības, un dati rāda, ka šī darbinieku grupa pārsvarā sastāv no vīriešiem, kamēr citas darbinieku grupas – pārsvarā no sievietēm.<sup>277</sup>

Netiešo diskrimināciju var attaisnot, ja netieši diskriminējošu nosacījumu pamatā ir objektīvi apsvērumi, kas ir samērīgi, t.i., tie ir pamatoti ar leģitīmu mērķi un līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir piemēroti un nepieciešami.<sup>278</sup>

EST judikatūrā precizēta Direktīvas 2000/78/EK<sup>279</sup> interpretācija. Vairums lietu attiecas uz tās interpretāciju par diskrimināciju vecuma dēļ, jo īpaši saistībā ar 6. panta 1. punktu, kurā noteikts, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir vecums, var būt attaisnota, ja pastāv likumīgs mērķis un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Judikatūra par diskrimināciju seksuālās orientācijas, invaliditātes un rasu vai etniskās piederības dēļ izstrādāta mazāk, jo šādu lietu skaits ir neliels. Lietās saistībā ar šiem iemesliem EST izskatījusi tādus pamatjautājumus kā diskriminācijas aizliegums darba devēja vispārējā paziņojumā, invaliditātes definīcija un viendzimuma partneru izslēgšana no pabalstiem, kas saistīti ar darbu un paredzēti heteroseksuāliem pāriem. Pēdējos gados EST rīcībā ir nonākušas arī lietas, kuru pamatā bijis jautājums par diskrimināciju uz reliģisko, politisko un citu pārliecību pamata.

<sup>274</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 6. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2504/2013 (C27234912), 8. punkts.

<sup>275</sup> Piemēram, skatīt EST 1990. gada 8. novembra spriedumu lietā Nr. C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker pret Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus; EST 2000. gada 3. februāra spriedums lietā Nr. C-207/98, Silke-Karin Mahlburg and Land Mecklenburg-Vorpommern.

<sup>276</sup> Skatīt Direktīvas 2000/43/EK, 2000/78/EK, 2006/54/EK, 2004/113/EK un EST 1999. gada 9. februāra spriedumu lietā Nr. C-167/97, Regina pret Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith un Laura Perez.

<sup>277</sup> Dupate K., Bihela-Garokalna G., Diskriminācijas novēršanas rokasgrāmata juridiskajām profesijām "Es un sabiedrība – mūsu iespējas un tiesības". Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2014, 26. lpp. Pieejams: [http://at.gov.lv/files/uploads/files/7\\_Resursi/Rokasgramatas/diskrim\\_novers\\_digit.pdf](http://at.gov.lv/files/uploads/files/7_Resursi/Rokasgramatas/diskrim_novers_digit.pdf).

<sup>278</sup> Dupate K., Bihela-Garokalna G., Diskriminācijas novēršanas rokasgrāmata juridiskajām profesijām "Es un sabiedrība – mūsu iespējas un tiesības". Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2014, 26. lpp. Pieejams: [http://at.gov.lv/files/uploads/files/7\\_Resursi/Rokasgramatas/diskrim\\_novers\\_digit.pdf](http://at.gov.lv/files/uploads/files/7_Resursi/Rokasgramatas/diskrim_novers_digit.pdf).

<sup>279</sup> Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 303, 02.12.2000.

Diskriminācijas aizliegums ir viens no ES pamatprincipiem. Tā kā ES nodrošina tikai minimāla līmeņa aizsardzību, vairums dalībvalstu to nodrošina daudz plašākā veidā caur nacionāliem tiesību aktiem. Ņemot vērā, ka prejudiciālo nolēmumu sniegšanā tiek uzdoti daudz jautājumi saistībā ar diskrimināciju, zemāk norādītas dažas no jaunākajām EST atziņām saistībā ar DL 29. pantā pausto diskriminācijas aizliegumu.

(C-41/17)<sup>280</sup>

Pat, ja darbiniece, kas baro ar krūti, strādā tikai pusi no nakts maiņas, uz viņu attiecas noteikumi par grūtnieču, darbinieku, kas baro ar krūti, un to, kas nesen dzemdējušas, veselību un drošību, kas izklāstīti Direktīvā 92/85.

Ja darbinieks iesniedz prasību tiesā, kad tiek parādīts, ka šis ir *prima facie* diskriminācijas gadījums, pierādīšanas pienākums pāriet uz darba devēju.

(C-103/16)<sup>281</sup>

Direktīva 92/85 neizslēdz nacionālu tiesību aktu, kas atļauj darba devējam atbrīvot no darba grūtnieci kolektīvās atļaišanas gadījumā.

Nav pieļaujams tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums, ar kuru kandidātiem, kas vēlas piedalīties konkursā uzņemšanai šīs dalībvalsts policijas skolā, neatkarīgi no to dzimuma tiek noteikta prasība par minimālo auguma garumu, kam jābūt 1,70 m, ja ar šo tiesisko regulējumu tiek radīta nelabvēlīga situācija ievērojami lielākam skaitam sieviešu dzimuma personu salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma personām un šis tiesiskais regulējums nešķiet ne piemērots, ne nepieciešams tā izvirzītā legītimā mērķa īstenošanai.

C-303/06<sup>282</sup>

*Coleman* lietā EST precizēja, ka diskriminācijas aizliegums, pamatojoties uz invaliditāti, varētu attiecināties apstākļos iekļaut diskrimināciju, pamatojoties uz asociāciju ar personu ar invaliditāti.

Lietā pret sievieti viņas darba vietā tika vērsta mazāk labvēlīga attieksme uz viņas bērna ar invaliditāti pamata. EST lēma, ka tā kā tās mērķis ir cīnīties ar visa veida diskrimināciju darbā un nodarbinātībā, Direktīva attiecas nevis uz noteiktu personu kategoriju, bet, atsaucoties uz tās 1. pantā minētajiem pamatiem, arī invaliditāti. Tāpēc tā pasargā personas, pret kurām realizēta diskriminācija uz citas personas invaliditātes pamata.

C-54/07<sup>283</sup>

Lietā, kur darba devējs publiski paziņoja, ka tas nepieņems darbā darbiniekus ar noteiktu etnisko vai rasu izcelsmi, EST atpazīna tiešu diskrimināciju. Tā norādīja, ka identificēta sūdzības iesniedzēja trūkums nav šķērslis tās atpazīšanai.

C-13/05<sup>284</sup>

EST uzsvēra, ka invaliditātes konceptam ir jāpiešķir vienota un autonoma interpretācija ES. Šis koncepts ietver "ierobežojumu, kas jo īpaši izriet no fiziskiem, garīgiem vai psiholoģiskiem traucējumiem un kas kavē attiecīgās personas līdzdalību profesionālajā dzīvē". Lietā *Ring un Werge* tiesa tālāk attīstīja tās interpretāciju un pieņēma, ka invaliditātes koncepts ietver slimības radītus apstākļus, kur šī slimība ietver ilgtermiņa ierobežojumu.<sup>285</sup>

C-335/11 un C-337/11

<sup>280</sup> EST 2018. gada 19. septembra spriedums lietā Nr. C-41/17, Isabel González Castro pret Mutua Univale u.c.

<sup>281</sup> EST 2018. gada 22. februāra spriedums lietā Nr. C-103/16, Jessica Porras Guisado pret Bankia SA u.c.

<sup>282</sup> EST 2008. gada 17. jūlija spriedums lietā Nr. C-303/06, S. Coleman pret Attridge Law un Steve Law.

<sup>283</sup> EST 2008. gada 10. jūlija spriedums lietā Nr. C-54/07, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebeëstrijding pret Firma Feryn NV.

<sup>284</sup> EST 2006. gada 11. jūlija spriedums lietā Nr. C-13/05, Sonia Chacón Navas pret Euresit Colectividades SA.

<sup>285</sup> EST 2013. gada 11. aprīļa spriedums apvienotajās lietās Nr. C-335/11 un C-337/11, HK Danmark, Jette Ring vārdā pret Dansk almenntilgigt Boligselskab un HK Danmark, Lone Skouboe Werge vārdā pret Dansk Arbejdsgiverforening, Display A/S vārdā.

EST ir norādījis, ka uzņēmuma noteikumi, kas aizliedz redzamu politisku, filozofisku vai reliģisku simbolu nēsāšanu, tieši nediskriminē atkarībā no reliģiskās pārliecības. Uzņēmuma politika, kas veicina neitralitāti nav netieši diskriminējoša, ja īstenota sistemātiski un konsekventi.<sup>286</sup>

**(8)** Diskriminācija ir būtisks cilvēka pamattiesību prettiesisks aizskārums, un morālais kaitējums ir šāda aizskāruma negatīvās sekas, kuru novēršanai vai mazināšanai pēc diskriminētās personas pieprasījuma arī tiek noteikta atlīdzība.

No panta astotās daļas izriet, ka morālā kaitējuma atlīdzinājuma tiesiskais pamats ir atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums. Līdz ar to morālā kaitējuma esamība uzskatāma par pierādītu, ja ir pierādīts atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums. Savukārt gadījumā, ja par pieprasītās atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru pastāv strīds, tiesa to nosaka pēc sava ieskata. Tas nozīmē, ka tiesa šo apmēru nosaka pati pēc saprātīgas vispārējās pieredzes, izvērtējot konkrētās lietas apstākļus.

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 ir noticis, tad prasība apmierināma, un tiesai jālemj par morālā kaitējuma apmēru. Pamatojoties uz DL noteikto, tiesai morālā kaitējuma apmērs jānoteic gadījumos, ja darba devējs ieibst pret darbinieka noteikto morālā kaitējuma apmēru.

Senāta Civillietu departamenta 2019. gada 20. augusta spriedums lietā Nr. SKC-605/2019, (C33586617)

■ Darba likuma 29. panta astotā daļa noteic, ka tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu darbiniekam ir tad, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas.

■ Nelabvēlīgu seku radišanas aizliegums Darba likuma izpratnē nav tas pats, kas nelabvēlīga atteikšana vai nevēlamas sekas.

■ Vienlīdzības princips darba tiesiskajās attiecībās ir konkretizēts Darba likuma 7. panta pirmajā daļā. Darba likuma 29. panta pirmajā daļā un devītajā daļā norādītās atšķirīgās attieksmes aizliegums ir daļa no vienlīdzības principa, tikai konkretizēts kontekstā ar objektīvi atšķirīgu pazīmi, kura, izņemot noteiktus gadījumus, nedrīkst veidot pamatu atšķirīgai attieksmei.

■ Lai noskaidrotu, vai darbinieka norādītās darbības atbilst vienlīdzības principam, tiesai jāveic secīgs izvērtējums:<sup>287</sup>

- vai kāds prasītājs darbinieks (darbinieki) atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos ar atbildētāju;
- ja tāds darbinieks (darbinieki) ir, vai ar konkrētajām darbībām ir pieļauta atšķirīga attieksme pret atbildētāju;
- ja attieksme atšķirīga, vai tai ir pamatots un objektīvs attaisnojums un vai ir ievērots samērīgums starp sasniedzamo mērķi un izmantotajiem līdzekļiem.

■ Tad, ja ir darbinieki, kas atrodas vienādos apstākļos ar atbildētāju un pret atbildētāju, salīdzinājumā ar viņiem pieļauts vienlīdzīgu tiesību pārkāpums bez pietiekama pamatojuma, var tikt lemts par kaitējuma atlīdzinājumu.

■ Vienlīdzīgu tiesību princips var tikt pārkāpts ne vien divos Darba likuma 29. panta astotās daļas normā paredzētajos gadījumos (atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas), bet arī citos gadījumos.

<sup>286</sup> EST 2017. gada 14. marta spriedums lietā Nr. C-157/15, Samira Achbita un Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding pret G4S Secure Solutions NV.

<sup>287</sup> Sal. ST 2010. gada 2. februāra spriedums lietā Nr.2009-46-01, 7. punkts.

Darba likumā noteiktais atšķirīgas attieksmes aizliegums (Darba likuma 29. pants) ir vērsti uz Darba likuma 7. panta pirmajā daļā ietverto mērķi ikvienam nodrošināt vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.<sup>288</sup>

- Rīcība, kas izpaužas kā mobings (skatīt: 2012. gada februāra ziņojums „Mobings darba vietā”, N. Miceviča, LBAS, 2012) vai bosings (skatīt: Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā. Jurista Vārds, 2004. gada 19. oktobris, Nr.40 (345)), var tikt atzīta par tādu, kura veido „vienlīdzīgu tiesību uz darbu”, tiesību uz „taisnīgu darba apstākļu” pārkāpumu. Šāds pārkāpums var sasniegt arī tādu aizskāruma pakāpi, kas prasa iejaukšanos no valsts puses taisnīga līdzsvara atjaunošanai un var radīt tiesības uz morālā kaitējuma atlīdzinājumu.
- Mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, jo pret vienu darbinieku darba devējs attiecas sliktāk, nekā pret citiem darbiniekiem. Šajā situācijā nav nepieciešams norādīt uz pazīmi, kas šo darbinieku atšķir no citiem darbiniekiem (kā tas būtu atšķirīgas attieksmes/ diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā). Darbiniekam šādā situācijā pienākas līdzīga aizsardzība kā darbiniekam, pret kuru pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips, tāpēc Darba likuma 29. panta astotajā daļā noteiktais tiesību aizsardzības līdzeklis piemērojams pēc analogijas.

■ Lai atbilstoši Darba likuma 29. panta astotajai daļai noteiktu morālā kaitējuma atlīdzību par mobingu vai bosingu (citiem vārdiem emocionālo/ psiholoģisko vardarbību, psihisku agresiju pret darbinieku) tiesai jāpārlicinās, vai lietā esošie pierādījumi apliecina šādu darba devēja rīcību.

■ Eiropas Cilvēktiesību tiesa ir arī atzinusi, ka darbiniekam ir jāpierāda, ka darba devēja pielietotais līdzeklis (piemēram, atļaišana, 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.

Darbinieka ciešanas jānovērtē, salīdzinot viņa dzīvi pirms un pēc tam, kad piemērots attiecīgais līdzeklis. Nosakot seku nopietnību ar nodarbinātību saistītos strīdos, ir piemēroti novērtēt darbinieka norādīto subjektīvo uztveri iepretim lietā pastāvošajiem objektīvajiem apstākļiem. Šai analīzei būtu jāaptver gan apstrīdētā līdzekļa mantiskās, gan nemantiskās sekas. Tomēr darbiniekam ir jānorāda un jāpamato raksturs un apmērs tām viņa ciešanām, kas ir saistītas ar apstrīdēto līdzekli.<sup>289</sup>

■ Nosakot atlīdzību pēc tiesas ieskata (Civillikuma 5. pants) 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.<sup>290</sup>

Senāta Administratīvo lietu departamenta 2019.gada 3.jūlija spriedums lietā Nr. SKA-474/2019 (A420287716)

■ Emocionālo vardarbību pret personu parasti veido iestādes vienota naidīga sistēma, tostarp, iestādes vadošā personāla rīcība (bosings). Tie ir mērķtiecīgi uzbrukumi visdažādākajā veidā. Emocionālā vardarbība ir konstatējama ilgtermiņā un kopumā.<sup>291</sup>

■ Emocionālā vardarbība darba vietā nav viegli identificējama un pierādāma, it īpaši, ievērojot, ka šādu ietekmi īstenojošās personas (personu grupas) attieksme pret ietekmējamo personu pati par sevi var nebūt prettiesiska. Prettiesisks ir šo darbību mērķis padarīt personas atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu. Arī ietekmētajai personai mērķtiecīga negatīva izturēšanās pret

<sup>288</sup> Skatīt AT Senāta 2017. gada 17. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-1267/2017 (C33308515).

<sup>289</sup> Skatīt Eiropas Cilvēktiesību tiesas (Lielā palāta) 2018. gada 25. septembra spriedumu lietā „Denisov v. Ukraine”, iesnieguma Nr. 76639/11, 116.–117.

<sup>290</sup> Skatīt Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015. gada 28. oktobra spriedumu lietā Nr.SKC-151/2015 (Nr.C29719410), 2016. gada 30. decembra spriedumu lietā Nr.SKC-2064/2016 (Nr.C33411914); 2018. gada 20. aprīļa spriedumu lietā SKC-41/2018 (C33288714) ECLI-LV:AT:2018:0420.C33288714.1.S.

<sup>291</sup> Neimanis J., Psiholoģiskais terors darba vietā. Jurista Vārds, 2004. gada 19. oktobris, Nr. 40 (345).

viņu var kļūt skaidra tikai pēc noteikta laika, kad šāda apiešanās izvērsas sistēmā. Tādējādi šādos apstākļos persona ne vienmēr var laikus aizstāvēt savas tiesības sākuma posmā. Vērtējot iespējamās vardarbības izpausmes atsevišķus faktus, nav iespējams izdarīt pareizus secinājumus par iestādes iespējamo īstenoto psiholoģisko spiedienu un emocionālās vardarbības pielietošanu pret personu.

■ Tiesas uzdevums, pārbaudot argumentus par emocionālo vardarbību, būtu pievērst uzmanību situācijas izvērtēšanai visaptverošā veidā. Tiesas pieejai turklāt nav jābūt formālai no procesuālās vai materiāltiesiskās atbilstības viedokļa, jo tiesas mērķis šādā lietā ir ne tikai iestādes atsevišķu darbību tiesiskuma pārbaude, bet arī psiholoģiskās ietekmes identificējošo pazīmju kopuma pārbaude.<sup>292</sup>

■ Pārbaudot, vai iestāde ir vērsusies pret konkrētu personu, pieļāvusi emocionālu spriedzi un radījusi nepanesamus apstākļus (t.i., vai ir notikusi emocionālā vardarbība), ir jāvērtē visu apstākļu kopums ilgākā periodā. Turklāt, iestādes rīcība ir vērtējama ne tikai saistībā ar konkrēta disciplinārpārkāpuma apstākļiem, bet plašākā kontekstā, tā kā tieši citu, arī ar disciplinārlietu tieši nesaistītu, apstākļu kopums var norādīt uz iestādes rīcības patiesajiem motīviem attiecībā pret personu. Tas, cik ilgā laika periodā ir jāvērtē iestādes attieksme pret personu, ir atkarīgs no konkrētās lietas apstākļiem.

■ Viens no apstākļiem, kas var liecināt par vērsanos pret konkrētu personu un veidot daļu no emocionālās vardarbības, var būt regulāra disciplinārsodu piemērošana salīdzinoši neilgā laikā, it īpaši, ja citas personas salīdzināmos apstākļos nav sodītas. Šāda rīcība varētu norādīt uz iestādes rīcību ar mērķi apgrūtināt konkrētas personas atrašanos darbā vai pat atbrīvoties no šīs personas.

■ Tiesai, vērtējot, vai iestāde ir vērsusies tieši pret konkrēto personu, nebūtu tikai jākoncentrējas uz iestādes darbību vai lēmumu formālu procesuālu vai materiāltiesisku atbilstību, bet jāvērtē situācija visaptveroši.

■ [...] uzliekot pieteicējai pienākumu katru dienu sniegt atskaites par paveikto darbu, bet neliekot to darīt citiem, norāda uz iestādes apzinātu psiholoģiskās spriedzes un nelabvēlīgu seku radīšanu pieteicējai.

■ Tiesiskās vienlīdzības princips nav piemērojams, lai atsauktos uz citu personu prettiesisku rīcību. Tas nozīmē, ka citu personu nesaukšana pie disciplināratbildības nav attaisnojums pieteicējas nesodīšanai. Tajā pašā laikā, ja iestāde ar konkrētu rīcību un līdzekļiem par prettiesisku rīcību vērsās tikai pret vienu vai dažiem iestādē nodarbinātajiem, bet vienlaikus neņem vērā atbildību citiem darbiniekiem, iestādes rīcībā var tikt saskatītas pazīmes par vērsanos tieši pret konkrētu personu. Nav izslēgts, ka iestāde ar šādu rīcību vēlas panākt atbrīvošanos no konkrētas personas, vai nu pati pieņemot lēmumus, ar ko tas tiek panākts, vai, radot apstākļus, kuru rezultātā persona pati aiziet no darba.

EST ir izcēlusi principu, ka diskriminācijas aizlieguma fakta konstatēšana pati par sevi ir pietiekams fakts, lai tā pārkāpējam iestātos pilna atbildība. Šajā gadījumā nav pieļaujams izmantot nekādus nacionālos normatīvo aktu nosacījumus, kas ļautu diskriminācijas pārkāpēju atbrīvot no pilnas atbildības. Saskaņā ar Eiropas Savienības normatīviem cietušajam ir garantētas tiesības uz atlīdzību par morālo kaitējumu, ja pārkāpts diskriminācijas aizlieguma princips.

Turklāt atšķirībā no saistību tiesību vispārējo noteikumu regulējošā CL 1635. panta (redakcijā, kas stājās spēkā 2006. gada 1. martā) trešās daļas otrā teikuma, kas noteic „[...] morālais kaitējums cietušajam jāpierāda”, komentētā panta astotā daļā šādu prasītāja pienākumu neparedz, jo morālā kaitējuma esamības prezumpcija atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpuma gadījumā jau ir ietverta DL 29. panta astotajā daļā.<sup>293</sup>

<sup>292</sup> Senāta 2012. gada 23. novembra sprieduma lietā Nr. SKA-150/2012 (A42607608) 10. punkts.

<sup>293</sup> AT Senāta 2013. gada 29. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1702/2013 (C32276312), 9. punkts, minēts AT, Tiesu prakses apkopojums darba lietās (tiesu prakse - 2012. gada jūlijs - 2017. gads), 2018, 13. - 14. lpp.

**(9)** Diskriminācijas aizliegums, kas ietverts Satversmes 91. panta otrajā teikumā un arī komentējamā panta devītajā daļā, balstās uz kādu aizliegtu kritēriju, jo diskriminācijas aizlieguma mērķis ir nepieļaut nevienlīdzīgu attieksmi pret kādu noteiktu, konkrēti nodalāmu sociālu grupu. Līdz ar to diskriminācijas aizlieguma pazīmes jeb kritēriji, uz kuru pamata mazāk labvēlīga attieksme ir aizliegta, parasti ir tā saucamās sensitīvās, sociāli jūtīgās pazīmes, kuras saistītas tieši ar pašu personu, tās īpašībām, uzskatiem, dzimumu, rasi, etnisko piederību.

Tiesību doktrīnā norādīts, ka Satversmes 91. panta otrais teikums ir jāinterpretē kā *klasiskais* diskriminācijas aizliegums. Tas aizliedz atšķirīgu attieksmi nevis vispār, bet tikai nedaudzos, stingri definētos gadījumos, kad atšķirība pamatojas uz noteiktiem – aizliegtiem kritērijiem.<sup>294</sup>

Likumpaklausība diskriminācijas aizlieguma principa kontekstā nav uzskatāma par tādu kritēriju, pēc kura būtu nodalāma kāda atsevišķa sabiedrības sociāla grupa, jo šāda rīcība nesaistās tikai ar kāda indivīda personu (piemēram, dzimums vai rase) vai tikai ar viņa iekšējo pārliecību (piemēram, reliģiskā pārliecība), bet gan ir katra sabiedrības locekļa pienākums būt godīgam pret savu valsti un ievērot likumus.<sup>295</sup>

Par vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpumu uzskatāms arī *mobings* jeb kā to definējusi AT: “psiholoģiskais terors, kas ietver sistemātisku naidīgu un neētisku komunikāciju no vienas vai vairākām personām (priekšnieks vai darba kolēģu grupa) un vērstu galvenokārt pret vienu indivīdu ar mērķi viņu atsvešināt, izstumt no kolektīva, radīt apstākļus, ka viņš darbu pamet”. Risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu darba devēja istenota mobinga gadījumā, pēc analogijas ir piemērojama DL 29. panta astotā daļa, neuzliekot darbiniekam pienākumu pierādīt morālā kaitējuma esamību atbilstoši Civillikuma 1635. pantam.<sup>296</sup>

Piederība arodbiedrībai uzskatāma par vienu no DL 29. panta devītajā daļā minētajiem *cietiņiem apstākļiem*<sup>297</sup>.

**(10)** Likumdevējs panta pēdējā daļā ir iekļāvis īpašu regulējumu attiecībā uz reliģisku organizāciju. Izņēmuma gadījumā tai 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.<sup>298</sup>

Piemēram, pieņemot darbā liturģijas komisijas vadītāju, kurš piedalās reliģiskajās ceremonijās, 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 strādnieka amata pienākumus, reliģiskajai pārliecībai nebūs izšķirošas nozīmes.

Reliģiskā organizācija definēta Reliģisko organizāciju likumā. No DL 7. panta minētajiem kritērijiem tā var piemērot atšķirīgu attieksmi tikai pamatojoties uz reliģiskās pārliecības kritēriju.

<sup>294</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 14. novembra spriedums lietā Nr. SKC-762/2017 (C31407814), 9.2.1. punkts, minēts AT, Tiesu prakses apkopojums darba lietās (tiesu prakse - 2012. gada jūlijs – 2017.gads), 2018, 13. - 14. lpp.

<sup>295</sup> Turpat, 9.2.2. punkts.

<sup>296</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1267/2017 (C33308515).

<sup>297</sup> AT 2015. gada 15. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-2081/2015 (C27129213), 15. punkts.

<sup>298</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 73. lpp.

## 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<sup>299</sup> vai koplīgums. Minētajā likumā noteikta termina *individuāls tiesību strīds* definīcija, nosakot, ka individuāls tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbinieku vai darbiniekiem (darbinieku grupu) un darba devēju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot 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 paredzēts, 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. 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.

Tomēr, ievērojot darba tiesībās nostiprināto aizliegumu individuālos darba strīdus skatīt šķīrējtiesā, starp darbinieku un darba devēju nevar tikt slēgtas vienošanās par individuālā darba strīdu nodošanu šķīrējtiesai. Šāds aizliegums paredzēts Darba strīdu likuma 7. panta ceturtajā daļā, noteicot, ka individuāls tiesību strīds nav izšķirams šķīrējtiesā. Darba tiesībās darbinieks tiek uzskatīts par neaizsargātāko pusi un, lai nodrošinātu darbinieka tiesību un ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību, noteikts aizliegums darba strīdu lietas pakļaut šķīrējtiesas procesam.<sup>300</sup>

<sup>299</sup> Darba strīdu likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 149 (2724), 16.10.2002.

<sup>300</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 74. lpp.



## 31. pants. Noilguma termiņš

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

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

(1) DL 31. pants ir ļoti nozīmīgs pants attiecībā uz darba strīdiem. Ja visas pirmstiesas strīda noregulēšanas iespējas (pārrunas starp darbinieku un darba devēju, darba strīdu komisija) nav nesušas 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 prasības tiesvedības kārtībā. Darbinieku prasījumu tiesības noilgs divu gadu laikā. Saskaņā ar CL 1893. pantu saistību tiesības izbeidzas, ja tiesīgā persona tās pienācīgi neizlieto likuma noteiktā noilguma termiņā.<sup>301</sup>

Uzmanība jāpievērš pantā minētajam, – *ja likumā nav noteikts isāks noilguma termiņš*. Īsāks noilguma termiņš paredzēts DL 34. pantā (skatīt arī DL 34. panta komentāru) un 122. pantā (skatīt arī DL 122. panta komentāru).

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.

DL 95. panta otrā daļa paredz, 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.

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 (skatīt arī DL 58. panta komentāru).

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.<sup>302</sup>

(2) 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, ja rakstveida aprēķins nav izsniegts vispār, tad prasības celšanas noilgums ir trīs gadi no dienas, kad rakstveida aprēķins bija jāizsniedz.<sup>303</sup>

<sup>301</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 75. lpp.

<sup>302</sup> Turpat.

<sup>303</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 76. lpp.

# PIRMĀ SADAĻA

## DARBA TIĒSISKO 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.

(2<sup>1</sup>) Darba sludinājumā aizliegts norādīt konkrētas svešvalodas prasmi, izņemot gadījumu, kad tā pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai.

(2<sup>2</sup>) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai uz valodas pamata, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka valodas prasmi, vai arī to, ka noteiktas valodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

#### (3) Darba sludinājumā norāda:

- 1) darba devēja — fiziskās personas — vārdu un uzvārdu vai juridiskās personas nosaukumu (firmu) un reģistrācijas numuru, vai tā personāla atlases uzņēmuma nosaukumu (firmu) un reģistrācijas numuru, kurš darba devēja uzdevumā novērtē pretendentu piemērotību un veic atlasī;
- 2) attiecīgā amata darba algas kopējās mēneša vai gada summas bruto vai paredzēto stundas tarifa likmes samaksas amplitūdu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010., 21.06.2012., 23.10.2014., 01.11.2018. un 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.)

Ja darba devējs pretendenta piesaistei izmanto darba sludinājumu jeb paziņojumu par brīvajām darba vietām, tad likuma izpilde attiecībā uz tā saturu ir obligāta. Pantā noteikti vispārīgie noteikumi, kas darba devējam jāievēro, veidojot darba sludinājumu saturu.

(1) Pantā noteikts darba devēja pienākums ievērot vienlīdzīgas attieksmes principu (skatīt DL 7. pantu) darba sludinājumā. Minētais noteikums jāievēro neatkarīgi no tā, vai darba sludinājums tiek izteikts rakstveidā vai mutiski.<sup>304</sup>

<sup>304</sup> Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem "Par vienlīdzīgu attieksmi". Rīga, Valsts darba inspekcija, 2006. 8. lpp. Pieejams: [http://cilvektiesibas.org.lv/media/record/docs/2012/09/03/3\\_attieksme.pdf](http://cilvektiesibas.org.lv/media/record/docs/2012/09/03/3_attieksme.pdf).

Panta pirmajā daļā ietverts noteikums darba devējam ievērot vienlīdzīgu attieksmi pēc dzimuma piederības. Minētā norma pieļauj atkāpi no vienlīdzīgas attieksmes principa gadījumos, kad dzimums ir objektīvs un pamatots priekšnoteikums attiecīgā darba veikšanai. Šādos gadījumos darba devējam ieteicams to norādīt sludinājumā.<sup>305</sup>

Darba devējam, ievietojot sludinājumu latviešu valodā, jāuzmanās lietojot amatu nosaukumus vīriešu un sieviešu dzimtēs. Piemēram, darba devējs sludinājumā par brīvajām darba vietām nedrīkst norādīt, ka frizētavai nepieciešama friziere (sieviete), jo dzimums šai profesijai vai attiecīgā darba veikšanai nav objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

**(2)** Panta otrā daļa nosaka pienākumu darba devējam neierobežot pretendētus uz viņu vecuma pamata. Arī šī norma nav aizliedzoša un pieļauj noteiktas atkāpes. Tomēr atšķirībā no darba devēja tiesībām noteikt amatus, kuros var nodarbināt konkrēta dzimuma personu, atteikt nodarbināt konkrēta vecuma personu darba devējs ir tiesīgs tikai likumā paredzētos gadījumos. Piemēram, DL 37. pantā noteikti nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi attiecībā uz personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem.<sup>306</sup> Likums šajā panta kontekstā saprotams gan kā LR likumi, gan MK noteikumi.

**(2<sup>1</sup>) (2<sup>2</sup>)** Otrā indeksā viens daļa ietver normu, ka darba sludinājumā aizliegts norādīt konkrētas svešvalodas prasmi, izņemot gadījumu, kad tā pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai. Papildu aizsardzība pret diskrimināciju uz valodas prasmes pamata nodrošināta panta otrā indeksa divi daļā, kas uzliek darba devējam apgrieztās pierādīšanas pienākumu situācijās, kad darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai uz valodas pamata. Tādā situācijā darba devējam ir pienākums pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi. Šis noteikums ir piemērojams gan darba attiecību laikā, gan pie darba attiecību nodibināšanas.<sup>307</sup> Minētā norma iekļauta DL ar 2018. gada 1. novembra grozījumiem, lai novērstu Latvijas darbaspēka tirgū bieži novērojamās situācijas, kad darba ņēmējam bez īpaša pamatojuma tiek pieprasītas noteiktas svešvalodas (visbiežāk - krievu) zināšanas, arī gadījumos, kad komersanta darbības specifika nav saistīta tikai ar pakalpojumu sniegšanu ārvalstu klientiem vai sadarbības partneriem.

DL 29. panta devītā daļa nosaka darba devēja pienākumu, sastādot darba sludinājuma saturu, nepārkāpt arī citus noteiktos diskriminācijas veidus<sup>308</sup>. Papildus komentētājā pantā minētajiem iespējamās diskriminācijas veidiem darba devējam jāņem vērā arī DL 7. pantā noteiktie diskriminācijas veidi: personas rase, ādas krāsa, invaliditāte, reliģiskā, politiskā vai cita pārliecība, seksuālā orientācija u.c.

**(3)** Panta trešā daļa, pirmkārt, nosaka, ka darba sludinājumā norādāma informācija par darba devēju vai personāla atlases uzņēmumu, kurš darba devēja uzdevumā veic darbinieku atlasī. Minētais noteikums iekļauts ar mērķi vieglāk pārbaudīt sūdzības, kas saistītas ar cilvēku tirdzniecību. Ja sludinājuma ievietotāji nav norādījuši savu vārdu un uzvārdu vai juridisko nosaukumu, vai atklājas, ka minētie dati ir fiktīvi, VDI to var uzskatīt par darba tiesisko attiecību pārkāpumu un vainīgo sodīt. Tāpat šī norma noteikta, lai samazinātu to gadījumu skaitu, kad plašsaziņas līdzekļos tiek ievietoti darba sludinājumi, kas satur informāciju tikai par pretendentam izvirzāmajām prasībām, neliels veicamā darba vai pienākumu apraksts un tālruna vai faksa numurs, vai e-pasta adrese.<sup>309</sup>

<sup>305</sup> Turpat.

<sup>306</sup> Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem "Par vienlīdzīgu attieksmi". Rīga, Valsts darba inspekcija, 2006. Pieejams: [http://cilvektiesibas.org.lv/media/record/docs/2012/09/03/3\\_attieksme.pdf](http://cilvektiesibas.org.lv/media/record/docs/2012/09/03/3_attieksme.pdf).

<sup>307</sup> Sulmanis T., Grozījumi Darba likumā. Komentārs, zvērinātu advokātu birojs "Cobalt", 2018, 2. lpp. Pieejams: [https://www.cobalt.legal/files/komentars\\_darba\\_likums\\_tiesibu\\_zinas\\_11\\_2018.pdf](https://www.cobalt.legal/files/komentars_darba_likums_tiesibu_zinas_11_2018.pdf).

<sup>308</sup> Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem "Par vienlīdzīgu attieksmi". Rīga, Valsts darba inspekcija, 2006, 9. lpp. Pieejams: [http://cilvektiesibas.org.lv/media/record/docs/2012/09/03/3\\_attieksme.pdf](http://cilvektiesibas.org.lv/media/record/docs/2012/09/03/3_attieksme.pdf).

<sup>309</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/2114A900CFDFEFD22575A2004CA892?OpenDocument>.

Otrkārt, panta trešā daļa paredz, ka darba sludinājumā piedāvātajai vakancei jānorāda attiecīgā amata darba algas kopējās mēneša vai gada summas bruto vai paredzētās stundas tarifa likmes samaksas amplitūda. Priekšlikuma likumprojektam anotācijā norādīts, ka atalgojuma apmēra nenorādīšana var maldināt potenciālos kandidātus, kas pieteikušies uz vakanci vai iesaistījušies interviju procesā bez pieteikšanās informācijas par to, vai šis darbs (un piedāvātais atalgojums) ir piemērots konkrētajam kandidātam. Tāpat kā neprecīzs un nekorekts sludinājums, tā atalgojuma nenorādīšana ievērojami palielina nepiemēroto kandidātu skaitu arī darba devējiem, vienlaikus atgrūžot kvalificētākos un spēcīgākos kandidātus. Turpretim atalgojuma līmeņa norādīšana sludinājumā palielina pieteikumu skaitu, bet arī nodrošina, ka šie pieteikumi ir daudz atbilstošāki darba devēja izvirzītajām prasībām. Norādot atalgojuma diapazonu darba sludinājumā, tiek nodrošināta ne tikai atgriezeniskā saite potenciālajiem darbaņēmējiem, bet arī uzņēmums ilgtermiņā gūst kvalificētākus un piemērotākus kandidātus uz brīvajām vakancēm.<sup>310</sup> Norma ietverta DL ar grozījumiem, kas stājās spēkā 2018. gada 28. novembrī.

<sup>310</sup> Priekšlikumi likumprojektam „Grozījumi Darba likumā” (Nr.1277/Lp12). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/1A-CF7EDC81F8E10CC2258306001E68DA?OpenDocument>.

### 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 kopīgumu 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 stājas spēkā 25.10.2006.)

(1) DL 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 iespējams izvēlēties piemērotāko no kandidātiem, otrkārt, ne tika darbinieka, bet arī pretendenta tiesības aizsargā DL. Saskaņā ar DL ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu (DL 7. pants). Tādējādi, ja uz vakanto darba vietu pieteikušies vairāki pretendenti, tad to atlasē nepieciešams ievērot vienlīdzības principu, tas ir, vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās jābūt vienādi, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās jābūt atšķirīgi.<sup>311</sup>

Būtuiski, ka praksē ne visi pretendenti tiek aicināti uz darba interviju, jo ne visi, kuri pieteikušies uz vakanto darba vietu, iztur sākotnējo pretendentu atlasī. Kandidāti, kuri uzaicināti uz interviju, var tikt intervēti kā rakstveidā, tā mutvārdos. Turklāt gadījumos, kad darbā tiek pieņemts darbinieks (speciālists, vadītājs u.tml.), kura profesionālās iemaņas var noteikt, izmantojams mutvārdu interviju un rakstveida uzdevums. Darbinieku atlase var notikt kārtās, katrā kārtā paredzot atšķirīgu prasmju izvērtēšanu.

(2) Daļa no DL 33. pantā minētās informācijas, kuru darba devējam nav tiesību iegūt darba intervijas laikā, pieskaitāma pie īpašas kategorijas personas datiem. Īpašas kategorijas personas dati definēti 2016. gada 27. aprīļa regulas "Par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula)"<sup>312</sup> 9. pantā, kas paredz: ir aizliegta tādu personas datu apstrāde, kas atklāj rases vai etnisko piederību, politiskos uzskatus, reliģisko

<sup>311</sup> Levits E., Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā, un diskriminācijas aizliegumu. Tiesiskās vienlīdzības principa saturs un piemērošana. Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003.

<sup>312</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 119/1, 04.05.2016.

vai filozofisko pārliecību vai dalību arodbiedrībās, un ģenētisko datu, biometrisko datu, lai veiktu fiziskas personas unikālu identifikāciju, veselības datu vai datu par fiziskas personas dzimumdzīvi vai seksuālo orientāciju apstrāde.

DL 33. panta otrās daļas norma paredz, ka darba devējam nav tiesību pieprasīt datus, kuri uzskatāmi par sensitīvu 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, vai - ja persona pretendē uz noteiktu amatu, kurš nav savienojams ar iepriekšēju sodāmību, piemēram, kredītiestādes valdes priekšsēdētājs, valdes loceklis, iekšējā audita dienesta vadītājs<sup>313</sup> u.c.

Būtiski, ka bez šī 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 esību)<sup>314</sup> šim darbam, kā arī jautājumus, kuri ir tieši vai netieši diskriminējoši.

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. Kad pretendents cēlis tiesā prasību par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu (tieša diskriminācija)<sup>315</sup>, piemērojama DL 29. panta trešās daļas norma, kas nosaka, ka darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi.<sup>316</sup>

**(3)** DL 24. pantā noteikts, ka darba devējs viena mēneša laikā no darba koplīguma apstiprināšanas iepazīstina ar to visus darbiniekus. Ja uzņēmumā noslēgts koplīgums, tad saskaņā ar DL 33. panta trešo daļu pretendents ar uzņēmumā spēkā esošo darba koplīgumu, vismaz tādā apjomā kā darba koplīgums attiecas uz konkrēto amatu, tiek iepazīstināts jau atlases procesā. Pretendents 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. Uzmanība jāpievērš DL 39. pantā noteiktajam, 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 uz nodomu noslēgt darba līgumu.

Ja informācijai ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā, tad darba devējam ir pienākums sniegt pretendentam šādu informāciju. Tās izpaušanā jāņem vērā arī darba devēja intereses aizsargāt informāciju, kuru tas atbilstoši KCL 19. pantam noteicis par komercnoslēpumu un kuru tas pretendentam var neatklāt.

**(4)** Pretendentam jāsniedz informācija 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 uz kādu noteiktu produktu. Šaubu gadījumā pretendents var lūgt paskaidrot informācijas pieprasīšanas mērķi.

<sup>313</sup> Skatīt Kredītiestāžu likuma 25. panta pirmo daļu.

<sup>314</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 80. lpp.

<sup>315</sup> 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.

<sup>316</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010.

## 34. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, dibinot darba tiesiskās attiecības

(1) Ja, dibinot darba tiesiskās attiecības, darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pretendents 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, pretendents nav tiesību prasīt šo attiecību nodibināšanu piespiedu kārtā.

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

(1) Termins *atšķirīgas attieksmes aizliegums* pantā nav skaidrots, tādēļ jāvadās no Starptautiskajiem līgumiem, ES tiesībām, DL 7. panta, kurā noteikts vienlīdzīgu tiesību princips un diskriminācijas aizliegums, un DL 29. panta, kurā noteikts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips (saukts arī par diskriminācijas aizlieguma principu), tiesību doktrīnā un tiesas spriedumos paustajām atziņām.<sup>317</sup>

DL 7. pantā noteikts, ka personai ir tiesības uz darbu, kuras nevar tikt ierobežotas, pamatojoties uz kritērijiem, kuri atzīti par diskriminējošiem (skatīt arī DL 7. panta komentāru). Piemēram, atteikums pieņemt augļu un dārzeņu pārdevēja darbā 55 gadus vecu sievieti var būt pamatots tikai uz objektīviem apstākļiem, proti, personas izglītību, kvalifikāciju un pieredzi, bet nevar būt pamatots ar vecumu vai dzimumu.

Panta pirmajā daļā noteikts, ka pretendents ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad saņemts atteikums nodibināt darba tiesiskās attiecības. Saistībā ar minēto atklāts paliek jautājums, cik ilgā laikā pretendents var celt prasību, ja pretendents nesaņem atteikumu nodibināt darba tiesiskās attiecības, un kā rīkoties, ja darba devējs pretendents nepaziņo par atteikumu nodibināt darba tiesiskās attiecības. Tādā situācijā pretendents ieteicams nosūtīt darba devējam vēstuli, kurā lūgts noteiktā termiņā paziņot, vai ar pretendentu tiek nodibinātas darba tiesiskās attiecības, bet, ja šādas attiecības netiek nodibinātas, paziņot par atteikumu. Ja arī šajā gadījumā darba devējs neizdod paziņojumu, tad būtu jāvērsas tiesā ar pieteikumu, kurā īpaši jāuzsver, ka darba devējs nav izdevis atteikumu. Konkrētajā situācijā triju mēnešu termiņš apritēs no datuma, kad darbiniekam vajadzēja saņemt atteikumu nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības.

(2) Ja darba devējs pretendentu atlasē pieļāvis diskrimināciju, pretendents nav tiesību darba devējam pieprasīt darba tiesisko attiecību nodibināšanu. Viņš var prasīt tiesai zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Saistībā ar šo aktuāls ir jautājums, vai pretendents jāpierāda, ka darba tiesiskās attiecības ar viņu nav nodibinātas atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas dēļ. DL 29. panta trešā daļa nosaka, ka darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes pamatā atkarībā no dzimuma ir objektīvi apstākļi.

DL nenosaka, ka arī 34. panta gadījumā, ja darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiesai vai netiesai diskriminācijai uz citiem kritērijiem, piemēram, vecumu, invaliditāti u.tml. (skatīt DL 7. panta komentāru), tiek piemērots apgrieztās pierādīšanas princips. Tomēr, kopsakarā vērtējot DL 29. pantu un 34. pantu, izriet, ka apgrieztās pierādīšanas princips uz darba devēju attiecas arī uz citu, ne tikai 29. pantā noteikto kritēriju piemērošanu (skatīt DL 29. pantu).

<sup>317</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 82. lpp.

## 35. pants. Darba līguma sagatavošanai nepieciešamie dokumenti

### (1) Sagatavojot darba līgumu, pretendētam 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.

(3) Sagatavojot darba līgumu, darba devējam ir pienākums pieprasīt, lai ārzemnieks uzrāda vīzu vai uzturēšanās atļauju, kas apliecina, ka ārzemniekam piešķirtas tiesības uz nodarbinātību, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, kad apliecinājums par tiesībām uz nodarbinātību pie noteikta darba devēja un noteiktā specialitātē (profesijā) nav nepieciešams. Šis noteikums neattiecas uz Eiropas Savienības pilsoņiem un personām, kurām ir brīvas pārvietošanās tiesības Eiropas Savienībā atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 15. marta regulas Nr. 562/2006, ar kuru ievieš Kopienas Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss), 2. panta 5. punktam.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 16.06.2011. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

(1) Komentējamā panta pirmā daļa nosaka pretendenta pienākumu uzrādīt un iesniegt dokumentus, kuri nepieciešami darba līguma noslēgšanai. DL paredz, ka pretendents uzrāda personu apliecinošu dokumentu, t.i., likumā pilnvarotais valsts institūcijas izsniegtu dokumentu, kas apliecina tā turētāja identitāti. Personu apliecinošs dokuments ir pase un personas apliecība (ja tāda izdota). Personas apliecība vai Latvijas pilsoņa vai nepilsoņa pase ir obligāts personu apliecinošs dokuments attiecīgi Latvijas pilsoņiem vai nepilsoņiem, kurš sasniedzis 15 gadu vecumu.<sup>318</sup> Minētie dokumenti darba devējam jāuzrāda, nevis jāiesniedz.<sup>319</sup>

Pantā pirmās daļas otrajā punktā minētie dokumenti var ietvert valsts valodas zināšanas un tās apliecinošus dokumentus, vecāku un VDI atļauju nepilngadīgas personas nodarbināšanai, darba atļauju, ar veselības stāvokli saistītus dokumentus.<sup>320</sup>

AT Senāts spriedumā lietā Nr. SKC-454/2012 atzinis, ka, noslēdzot darba līgumu, kā arī pēc tā noslēgšanas, darba devējs ir tiesīgs vākt tikai tādu informāciju, kas objektīvi saistīta ar darba tiesisko attiecību pastāvēšanu.<sup>321</sup>

Ja darba devējs personālvadības vai komunikācijas nolūkos, noslēdzot darba līgumu, pieprasa no darbinieka citus personas datus (telefona numuru, e-pastu, informāciju par ģimenes un veselības stāvokli), darba devējam ir jānodrošina Vispārīgās datu aizsardzības regulas<sup>322</sup> un Fizisko personu datu apstrādes likuma<sup>323</sup> prasības, proti, darba devējs tos var pieprasīt konkrētos, skaidros un leģitīmos nolūkos un tikai tādā apmērā, kāds nepieciešams datu apstrādes nolūku sasniegšanai. Tos var pieprasīt iesniegt, lai izpildītu uz darba devēju attiecināmu juridisku pienākumu (piemēram, sniegt datus par darbiniekiem valsts institūcijām normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos un kārtībā).

<sup>318</sup> Personu apliecinošu dokumentu likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 18 (4621), 01.02.2012.

<sup>319</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 90. lpp.

<sup>320</sup> Skatīt DL 37. panta komentāru.

<sup>321</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 25. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-454/2012, 8.2. punkts.

<sup>322</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 119/1, 04.05.2016.

<sup>323</sup> Fizisko personu datu apstrādes likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 132 (6218), 04.07.2018.



Kā paredz Vispārīgās datu aizsardzības regulas 88. pants, ar tiesību aktiem vai ar koplīgumiem dalībvalstis var paredzēt konkrētākus noteikumus, lai nodrošinātu tiesību un brīvību aizsardzību attiecībā uz darbinieku personas datu apstrādi saistībā ar nodarbinātību, jo īpaši darbā pieņemšanas nolūkos, darba līguma izpildei, ietverot likumā vai koplīgumā paredzētu saistību izpildi, darba vadībai, plānošanai un organizēšanai, vienlīdzībai un daudzveidībai darbavietā, veselībai un drošībai darbavietā, darba devēja vai klienta īpašuma aizsardzībai un individuālu vai kolektīvu ar nodarbinātību saistītu tiesību vai priekšrocību izmantošanas vai baudīšanas nolūkos un darba attiecību izbeigšanas nolūkos.

Svarīgi, ka informācija par darbinieka piederību arodbiedrībai atbilstoši Vispārīgās datu aizsardzības regulas 9. pantam ir īpašas kategorijas personas dati. Darba devējs drīkst pieprasīt šādu informāciju tikai izņēmuma gadījumos, lai:

- ▮ pildītu tiesību aktos noteikto pienākumu, piemēram, saņemt arodbiedrības piekrišanu arodbiedrības biedra atļaišanai;
- ▮ pildītu saistības, kas paredzētas koplīgumā, piemēram, lai piešķirtu koplīgumā noteiktās garantijas arodbiedrības biedriem;
- ▮ veiktu centralizētu arodbiedrības biedru naudas atskaitījumu (ja par to ir vienošanās ar darba devēju);
- ▮ pildītu citus pienākumus, ko paredz koplīguma normas vai arodbiedrības statūti.

Tāpat arī informācija, kas saistīta ar darbinieka veselības stāvokli, ir īpašas kategorijas personas dati. To var pieprasīt Vispārīgās datu aizsardzības regulas 9. pantā minētajos gadījumos, piemēram, lai īstenotu darbinieka konkrētas tiesības nodarbinātības, sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības tiesību jomā atbilstoši tiesību aktiem vai koplīgumam, kā arī apstrāde ir vajadzīga profilaktiskās vai arodmedicīnas nolūkos, darbinieka darbības novērtēšanai, medicīniskas diagnozes, veselības vai sociālās aprūpes vai ārstēšanas vai veselības vai sociālās aprūpes sistēmu un pakalpojumu pārvaldības nodrošināšanas nolūkos.

Saņemot darbinieka (datu subjekta) personas apliecinātos dokumentus, kā arī citus darbinieka dokumentus, darba devējam (datu pārzinim) ir pienākums nodrošināt drošu datu glabāšanu un garantēt darbiniekam Vispārīgajā datu aizsardzības regulā noteikto tiesību īstenošanu. Atbilstoši Vispārīgās datu aizsardzības regulas 12. - 20. un 32. pantam darba devējam (datu pārzinim) ir pienākums nodrošināt darbinieku personas datu aizsardzību, tai skaitā darbinieka tiesības pieprasīt darba devējam informāciju par to, kā tiek apstrādāti viņa personas dati, piekļūt saviem personas datiem, kā arī pieprasīt nekorektu personas datu labošanu, informācijas dzēšanu un ierobežot informācijas apstrādi. Papildus darba devējam ir nepieciešams nodrošināt to, ka dati netiek glabāti ilgāk, nekā tas ir nepieciešams, lai sasniegtu mērķi, kuru īstenošanai dati tika savākti, kā arī veikt visas nepieciešamās darbības, lai aizsargātu personas datus pret neatļautu trešo personu piekļuvi.

**(2)** Komentējamā panta otrā daļa paredz darba devēja tiesības pieprasīt no darbinieka izglītību un profesionālo sagatavotību apliecinātos dokumentus. Šie dokumenti var būt izglītību apliecināšie dokumenti, apmācību sertifikāti, licences, apliecības, kā arī citi dokumenti.

Lai noteiktu attiecīgai profesijai (arodam, amatam, specialitātei) atbilstošus pamatuzdevumus un kvalifikācijas pamatprasības un rezultātā pieprasītu no darbinieka atbilstošus dokumentus, darba devējam var piemērot MK noteikums Nr. 264 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām."<sup>324</sup>

<sup>324</sup> MK 2017. gada 23. maija noteikumi Nr. 264 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām". Latvijas Vēstnesis, Nr. 104 (5931), 29.05.2017.

Savukārt atsevišķās profesionālās darbības jomās, piemēram, arhitektūra un būvniecība, veselības aprūpe, transporta, veterinārmedicīnas un ciltsdarba, izglītības un sporta, elektroenerģētikas un zemes mērcniecība un nekustamā īpašuma vērtēšana, atbilstības novērtēšana, detektīvdarbība un apsardzes darbība sugu un biotopu aizsardzība, kā arī zvērināta advokāta un advokāta palīga, zvērināta revidenta profesijā, bez 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.<sup>325</sup>

**(3)** Komentējamā panta trešā daļa regulē darba līguma sagatavošanu un nepieciešamos dokumentus gadījumā, ja darba devējs nodarbina ārvalstnieku. Atbilstoši Imigrācijas likuma<sup>326</sup> 9. panta otrajai daļai tiesības uz nodarbinātību apliecina atbilstošs ieraksts ārzemniekam izsniegtajā vīzā vai uzturēšanās atļaujā. Līdz ar to, slēdzot darba līgumu, darba devējs no darbinieka pieprasa vīzu vai uzturēšanās atļauju, kas apliecina, ka ārzemniekam piešķirtas tiesības uz nodarbinātību. Tiesības uz nodarbinātību piešķir Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde atbilstoši MK noteikumiem Nr. 55 "Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu".<sup>327</sup>

Darba devējs darbinieku var nodarbināt tikai tajā specialitātē (profesijā), kurā piešķirtas tiesības uz nodarbinātību. Ja mainās darba devējs vai specialitāte (profesija), ārzemniekam ir pienākums iegūt jaunas tiesības uz nodarbinātību.

Minētie tiesību akti ievieš direktīvu (ES) 2016/801, 2011/98/ES un 2009/50/EK prasības.<sup>328</sup>

Darba devējam jāpievērš uzmanība komentējamā panta otrajā daļā minētajai prasībai par izglītību apliecināšu dokumentu pieprasīšanu no ārvalstu darbinieka.

<sup>325</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 86. lpp.

<sup>326</sup> Imigrācijas likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 169 (2744), 20.11.2002.

<sup>327</sup> MK 2014. gada 28. janvāra noteikumi Nr.55 "Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu". Latvijas Vēstnesis, Nr. 31 (5090), 12.02.2014.

<sup>328</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2016/801 (2016. gada 11. maijs) par nosacījumiem attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos pētniecības, studiju, stažēšanās, brīvprātīga darba, skolēnu apmaiņas programmu vai izglītības projektu un viesaukles darba nolūkā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 132/21, 21.05.2016.

Padomes 2009. gada 25. maija Direktīvas 2009/50/EK par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkos. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 155/17, 18.06.2009.

Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 13. decembra Direktīvas 2011/98/ES par vienotu pieteikšanās procedūru, lai trešo valstu valstspiederīgajiem izsniegtu vienotu uzturēšanās un darba atļauju dalībvalsts teritorijā, un par vienotu tiesību kopumu trešo valstu darbaņēmējiem, kuri kādā dalībvalstī uzturas likumīgi. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 343/1, 23.12.2011.

## 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.

(1) Komentējamais pants paredz darba devēja tiesības pieprasīt, lai darbinieks veic veselības pārbaudi. Veselības pārbaudi DL 36. panta izpratnē nevajadzētu jaukt ar obligāto veselības pārbaudi, kas noteikta DAL.<sup>329</sup> DL 36. pantā noteiktās veselības pārbaudes veikšanas mērķis var būt tikai pārliecināties, vai attiecīgais pretendents ir piemērots paredzētā darba veikšanai un, piemēram, neapdraud kolēģu veselību. Savukārt obligātās veselības pārbaudes mērķis ir nodrošināt savlaicīgu nodarbināto veselības traucējumu atklāšanu un veselības aizsardzību pret darba vides riska faktoru ietekmi.<sup>330</sup> Attiecīgi tiesību normas izšķir divus gadījumus:

- ▮ darbs nav veselībai kaitīgs, bet darba devējs vēlas pārliecināties par darbinieka veselības stāvokli;
- ▮ darbs ir veselībai kaitīgs, un darbiniekam ir jābūt pienācīgam veselības stāvoklim, lai to veiktu.

Pirmajā gadījumā, kuru paredz DL 36. pants, darba devējs nosūta darbinieku uz veselības pārbaudi pēc savas iniciatīvas, ja tam ir aizdomas, ka darbinieka veselība nav piemērota. Darba devējs to var darīt arī gadījumos, kad darbinieki norāda, ka viņu kolēģim ir veselības problēmas, un tas var apdraudēt citu darbinieku veselību, piemēram, esot aizdomām, ka darbiniekam ir kāda infekcioza saslimšana.

Savukārt otrajā gadījumā, proti, ja ir paredzams, ka darbinieks tiks nodarbināts darbā, kur viņu veselības stāvokli ietekmē veselībai kaitīgie darba vides faktori vai darbā īpašos apstākļos – bīstamos darbos, kur pastāv augsts nelaimes gadījumu risks pašam nodarbinātajam vai apkārtējiem, darba devējam ir pienākums nosūtīt darbinieku uz obligāto veselības pārbaudi.

DAL 15. pants un MK noteikumu Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude”<sup>331</sup> 4. punkts paredz vairākus obligātās veselības pārbaudes veidus – pirms darba attiecību uzsākšanas, kārtējās (periodiskās) un ārpuskārtas obligātās veselības pārbaudes. Uz obligāto veselības pārbaudi pirms darba attiecību uzsākšanas nosūta personas, kuras paredzēts nodarbināt darbā, kur viņu veselības stāvokli ietekmē veselībai kaitīgie darba vides faktori vai darbā īpašos apstākļos – bīstamos darbos, kur pastāv augsts nelaimes gadījumu risks pašam nodarbinātajam vai apkārtējiem. Saskaņā ar MK noteikumu Nr. 219 13. punktu uz pirmreizējo veselības pārbaudi nosūta minētās personas pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas. To, vai darbs būs saistīts ar veselībai kaitīgiem darba vides faktoriem vai tas būs darbs īpašos apstākļos, nosaka uzņēmuma darba vides riska novērtējumā.

<sup>329</sup> Darba aizsardzības līgums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 105 (2492), 06.07.2001.

<sup>330</sup> Obligātās veselības pārbaudes. Labklājības ministrija. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/lv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=80142](http://www.lm.gov.lv/lv/index.php?option=com_content&view=article&id=80142).

<sup>331</sup> MK 2009. gada 10. marta noteikumi Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 41 (4027), 13.03.2009.

Jāatceras, ka MK noteikumos Nr. 447 "Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai, un obligāto veselības pārbaudžu veikšanas kārtība"<sup>332</sup> likumdevējs ir paredzējis īpašu kārtību obligātām veselības pārbaudēm gadījumos, kad darbinieks strādā darbā (ieskaitot mācību praksi, amata apguvi un brīvprātīgā darbu), kas saistīts ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai, piemēram, darbos, kuros darbinieks ir regulārā vai epizodiski tuvā kontaktā ar bērnu iekšējās, darbos kādā no pārtikas (tai skaitā, dzeramā ūdens) aprītes posmiem vai darbos pārtikas primārajā ražošanā, kuros darbinieks veic darba pienākumus tiešā saskarē ar pārtiku.

**(2)** 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 šī darba veikšanai.

Informācija, kas saistīta ar darbinieka veselības stāvokli, ir īpašas kategorijas personas dati. To var pieprasīt Vispārīgās datu aizsardzības regulas 9. pantā minētajos gadījumos, piemēram, lai īstenotu darbinieka konkrētas tiesības nodarbinātības, sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības tiesību jomā atbilstoši tiesību aktiem vai koplīgumam, kā arī, ja apstrāde ir vajadzīga profilaktiskās vai arodmedicīnas nolūkos, darbinieka darbības novērtēšanai, medicīniskas diagnozes, veselības vai sociālās aprūpes, vai ārstēšanas vai veselības, vai sociālās aprūpes sistēmu un pakalpojumu pārvaldības nodrošināšanas nolūkos.

Papildus darba devējam ir nepieciešams nodrošināt to, ka dati netiek glabāti ilgāk, nekā tas ir nepieciešams, lai sasniegtu mērķi, kuru īstenošanai dati tika savākti, kā arī veikt visas nepieciešamās darbības, lai aizsargātu personas datus pret neatļautu trešo personu piekļuvi.<sup>333</sup>

**(3)** Komentējamā panta trešā daļa paredz, ka, ja darbs nav saistīts ar veselībai kaitīgiem darba vides faktoriem vai darbu īpašos apstākļos, bet darba devējs tomēr vēlas pārliecināties par darbinieka veselības stāvokli, tas sedz ar to saistītus izdevumus.

Šis pienākums saglabājas arī, ja atbilstoši ārsta atzinumam pretendents nav piemērots darba veikšanai. Tikai tajā gadījumā, ja pretendents darba intervijas laikā ir sniedzis nepatiesu informāciju, tad izdevumi saistībā ar veselības pārbaudes veikšanu ir jāsedz pašam pretendentam.<sup>334</sup>

Tāpat atbilstoši DAL 15. pantam izdevumus, kas saistīti ar nodarbināto obligātām veselības pārbaudēm (skatīt panta pirmās daļas komentāru), proti, ja darba vides risku novērtējumā ir paredzēts, ka darbs būs saistīts ar veselībai kaitīgiem darba vides faktoriem vai darbu īpašos apstākļos, sedz darba devējs. Vienlaikus izdevumus, kas saistīti ar obligāto veselības pārbaudi pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas, pēc savstarpējas vienošanās sedz attiecīgā persona no saviem līdzekļiem vai darba devējs. Līdz ar to darba devējam vienmēr ir pienākums segt izmaksas par veselības pārbaudēm, izņemot gadījumu, kad obligāto veselības pārbaudi pretendents veic pirms tāda darba, kas būs saistīts ar veselībai kaitīgiem darba vides faktoriem, uzsākšanas.

<sup>332</sup> MK 2018. gada 24. jūlija Nr. 447 "Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai, un obligāto veselības pārbaudžu veikšanas kārtība". Latvijas Vēstnesis, Nr. 149 (6235), 30.07.2018.

<sup>333</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes regulas (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula), 12.-20., 32. pants. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 119/1, 04.05.2016.

<sup>334</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 87. lpp.

### 37. pants. Nodarbināšanas aizliegumi, ierobežojumi un atbildība

(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 pamatzglītību.

(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. Uz bērnu vecumā no 15 gadiem, kurš turpina iegūt pamatzglītību, ir attiecināmi šā panta ceturtais daļas noteikumi par pusaudžu nodarbināšanu.

(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 atļauts nodarbināt tikai tad, ja viņam ir piešķirtas tiesības uz nodarbinātību, ko apliecina atbilstošs ieraksts ārzemniekam izsniegtajā vizā vai uzturēšanās atļaujā, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, kad apliecinājums par tiesībām uz nodarbinātību pie noteikta darba devēja un noteiktā specialitātē (profesijā) nav nepieciešams. Šis noteikums neattiecas uz Eiropas Savienības pilsoņiem un personām, kurām ir brīvas pārvietošanās tiesības Eiropas Savienībā atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 15. marta regulas Nr. 562/2006, ar kuru ievieš Kopienas Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss), 2. panta 5. punktam.

(9) Aizliegts nodarbināt personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā.

(10) Darba devējs nav saucams pie atbildības par tādas personas nodarbināšanu, kura nav tie-

sīga uzturēties Latvijas Republikā, ja darba devējs ir izpildījis šā likuma 35.panta trešajā daļā un 38.panta otrajā daļā minētos pienākumus, izņemot gadījumu, kad darba devējs zināja, ka uzrādītais dokuments, kas apliecina personas tiesības uzturēties Latvijas Republikā, ir viltots.

(11) Pie administratīvās atbildības par tādas personas nodarbināšanu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, ir saucama arī persona, kura darba devējam kā apakšuzņēmējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, kā arī persona, kura ir sākotnējo līgumsaistību izpildītājs, un jebkurš cits iesaistītais apakšuzņēmējs, ja viņi par šādu prettiesisku nodarbināšanu zināja, izņemot gadījumu, kad viņi veikuši nepieciešamos pasākumus, lai novērstu šādu prettiesisku nodarbināšanu.

(12) Darba devējs nepieļauj darbinieku pie nolīgta darba, ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ un to apliecina ārsta atzinums. Darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam šā likuma 74. panta trešajā daļā noteikto atlīdzību par laiku, kurā darbinieks nav pieļauts pie darba.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 16.06.2011. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

Komentējamajā pantā noteiktas personu grupas, kuru nodarbināšanai piemērojami īpaši nosacījumi, tai skaitā bērni un pusaudži (nepilngadīgie), grūtnieces, sievietes pēcdzemdību periodā.

**(1)** DL personas, kuras nav sasniegušas 18 gadu vecumu (nepilngadīgos), definē ar terminu "*bērns*" un "*pusaudzis*". Bērns DL izpratnē ir persona, kura nav sasniegusi 15 gadu vecumu vai iegūst pamatzglītību līdz 18 gadu vecumam.<sup>335</sup>

ANO Bērnu tiesību aizsardzības konvencijas<sup>336</sup> 1. pants paredz, ka par bērnu tiek uzskatīts ikviens cilvēks, kas nav sasniedzis 18 gadu vecumu, ja vien saskaņā ar attiecīgiem tiesību aktiem pilngadība neiestājas agrāk. SDO konvencijas Nr. 138 "Minimālā vecuma konvencija"<sup>337</sup> un konvencija Nr. 182 "Bērnu darba ļaunāko formu konvencija" (Par viskaitīgāko bērnu darba veidu aizliegumu un nekavējošos rīcību, lai tos likvidētu)<sup>338</sup> paredz nosacījumus attiecībā uz minimālo vecumu, ar kuru ir atļauts nodarbināt bērnus, un darbus, kuros bērnu darbs ir jāaizliedz un jāizskauž (bērnu darba aizliegšana). Konvencija Nr. 138 paredz dalībvalstīm pienākumu noteikt minimālo vecumu no neviena persona, kas jaunāka par šo vecumu, nedrīkst tikt pieņemta darbā vai nodarbināta. Minimālais vecums nedrīkst būt zemāks par vecumu, kad tiek pabeigta obligātā izglītība, un jebkurā gadījumā nedrīkst būt zemāks par 15 gadiem (2. pants). Bērnu vecumā no 13 līdz 15 gadiem var nodarbināt vieglajos darbos, proti, darbos, kas nav kaitīgi viņu veselībai un attīstībai un kas negatīvi neietekmē skolas apmeklēšanu, dalību kompetento iestāžu apstiprinātās profesionālās apmācības programmās vai iespējām gūt labumu no šādām apmācībām (7. pants). Šie noteikumi ir ieviesti ar komentējamajā panta otro daļu. Savukārt minimālais vecums ne mazāk par 18 gadiem nodarbināšanai noteikts attiecībā uz bīstamajiem darbiem, proti, darbiem, kuru raksturs vai apstākļi, kādos tie tiek veikti, var apdraudēt bērnu un pusaudžu veselību, drošību vai tukumību (3. pants).

Konvencija Nr. 182 definē bērnu darba ļaunākās formas, kuras jāizskauž. Tas aptver:

- || visas verdzības formas vai praksi, kas līdzinās verdzībai, tādas kā bērnu pārdošana vai nelegāla tirdzniecība, parāda kalpība un dzimtbūšana, piespiedu vai obligātais darbs, tajā skaitā bērnu piespiedu vai obligātā rekrutēšana izmantošanai bruņotajos konfliktos;

<sup>335</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 88. lpp.

<sup>336</sup> ANO Bērnu tiesību konvencija, pieņemta 20.11.1989., Latvijā spēkā no 14.05. 1992.

<sup>337</sup> SDO konvencija Nr. 138 „Minimālā vecuma konvencija”, pieņemta 26.06.1973., Latvijā spēkā no 02.06.2006.

<sup>338</sup> SDO konvencija Nr. 182 “Bērnu darba ļaunāko formu konvencija”, pieņemta 17.06.1999., Latvijā spēkā no 02.06.2007.

- ▮ bērnu izmantošanu, iegādi vai piedāvāšanu prostitūcijai, pornogrāfijas produkcijas ražošanai vai pornogrāfiskiem priekšnesumiem;
- ▮ bērnu izmantošanu, iegādi vai piedāvāšanu nelegālām darbībām, jo īpaši narkotisko vielu, kā tās ir noteiktas attiecīgajos starptautiskajos līgumos, ražošanā un tirdzniecībā;
- ▮ darbu, kas pēc sava rakstura vai apstākļiem, kādos tas tiek veikts, var kaitēt bērna veselībai, drošībai vai tikumībai (3. pants).

Katrai valstij jānosaka šo darbu saraksts savos tiesību aktos un jāveic nekavējotīši un efektīvi pasākumi, lai nodrošinātu steidzamu bērnu darba ļaunāko formu aizliegumu un novēršanu (4. pants). Šie noteikumi ir ieviesti DL 37. panta ceturtajā daļā.

Eiropas līmenī Eiropas Padomes Direktīva 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību<sup>339</sup> paredz līdzīgus noteikumus attiecībā uz bērnu darba aizliegumu, kā arī paredz īpašus noteikumus attiecībā uz maksimālo darba laiku, atpūtas laiku, nakts darbu. Tā nosaka pienākumu dalībvalstīm nodrošināt, lai jaunieši būtu aizsargāti pret jebkādiem īpašiem viņu drošības, veselības un attīstības riskiem, ko rada viņu pieredzes trūkums, faktiska vai iespējama riska neapzināšanās vai tas, ka jaunieši vēl nav pilnībā nobrieduši. Direktīva ietver aizliegumu nodarbināt jauniešus:

- ▮ tādā darbā, kas objektīvi pārsniedz viņu fiziskās un psiholoģiskās spējas;
- ▮ tādā darbā, kas ir saistīts ar kaitīgas iedarbības faktoriem, kuri ir toksiski, kancerogēni, rada pārmantojamus ģenētiskus bojājumus vai kaitē vēl nedzimušam bērnam, vai jebkādā citā veidā hroniski ietekmē cilvēku veselību;
- ▮ tādā darbā, kas ir saistīts ar kaitīgu apstarojumu;
- ▮ tādā darbā, kas ir saistīts ar negadījumu risku, ko var uzskatīt par tādu, ko jaunieši nevar ievērot vai no tā izvairīties sakarā ar to, ka viņi nepieņem pietiekamu uzmanību drošībai, vai sakarā ar pieredzes vai izglītības trūkumu; vai
- ▮ tādā darbā, kur ir veselības apdraudējums, ko izraisa pārmērīgs aukstums vai karstums, vai troksnis, vai vibrācija (7. pants).

Jēdziens *bērna darbs* bieži nozīmē darbu, kas laupa bērniem bērību, potenciālu, godu un ir kaitīgs bērna fiziskai un psihiskai attīstībai. Kopumā tas, vai attiecīgās aktivitātes (darbs) var būt bērna darbs, ir atkarīgs no bērna vecuma, aktivitāšu izpildes ilguma un veida, apstākļiem, kuros tās notiek, kā arī mērķiem, kurus vēlas panākt valsts, regulējot šo jautājumu. Ne visus darbus var klasificēt kā bērna darbu un būtu nepieciešams izskaust. Bērnu vai jauniešu dalība darbos, kas neietekmē viņu veselību un personisko attīstību, kā arī netraucē mācībās, kopumā uzskata par pozitīvu. Tas var ietvert, piemēram, palīdzēšanu vecākiem mājas darbos vai ģimenes uzņēmējdarbībā, kabatas naudas pelnišanu ārpus mācību stundām vai skolas brīvlaikā. Šādas aktivitātes veicina bērnu attīstību un ģimenes labklājību, sniedz bērniem pieredzi, attīsta prasmes un palīdz sagatavot viņus produktīvai pieaugušo cilvēku dzīvei sabiedrībā.<sup>340</sup>

Komentējamais pants paredz nosacījumus bērnu un pusaudžu nodarbināšanai. Savukārt attiecībā uz maksimālo darba laiku, atpūtas laiku, nakts darba ierobežošanu un ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu skatīt DL 63. panta, 132. panta, 138. panta, 142. panta, 144. panta, 149. panta, 150. panta, 157. panta komentārus.

<sup>339</sup> Eiropas Padomes Direktīva 94/33/EK (1994. gada 22. jūnijs) par jauniešu darba aizsardzību. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 216, 20.08.1994.

<sup>340</sup> Arrigo G., Casale G., *International Labour Law Handbook from A to Z*, ITC ILO, Turin, 2017, p. 23.

**(2)** Komentējamā panta otrā daļa paredz bērna nodarbināšanu no 13 gadiem, paredzot trīs priekšnoteikumus:

- || vecāki ir rakstiski piekrituši šādai nodarbināšanai;
- || bērnu nodarbina ārpus mācību stundām, un tas nekavē bērna izglītošanos;
- || bērnu nodarbina viegļajos darbos, kuri minēti MK noteikumos Nr. 10 "Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem".<sup>341</sup>

Ja noteikumi tiek pārkāpti, tad darba devēju var administratīvi sodīt (skatīt panta ceturtais daļas komentāru).<sup>342</sup>

**(3)** Ja bērnu paredzēts nodarbināt kā izpildītāju kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, darba devējam atšķirībā no panta otrās daļas ir nepieciešamas divas atļaujas. Papildus vecāku vai aizbildņa rakstveida piekrišanai ir nepieciešams saņemt arī VDI atļauju.

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 noteikumi Nr. 205 „Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu — izpildītāju — nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramie ierobežojumi”.<sup>343</sup>

Būtiski, lai veicamais darbs nav kaitīgs bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Piemēram, bērns nedrīkst būt iesaistīts alkoholisko dzērienu un tabakas izstrādājumu reklāmā vai piedalīties pasākumos, kas norisinās 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.<sup>344</sup>

Direktīvas 94/33/EK 5. pants sniedz norādījumus bērnu nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos ar nosacījumu, ka šāds darbs nevarētu būt kaitīgs bērnu drošībai, veselībai vai attīstībai un tas netraucē viņiem apmeklēt skolu, piedalīties profesionālās orientācijas programmās vai profesionālās izglītības programmās, ko apstiprinājusi kompetentā iestāde, un nekaitē viņu spējai izmantot apgūtās zināšanas. Bērna nodarbināšanai šādās aktivitātēs ir vajadzīga iepriekšēja atļauja, ko kompetentā iestāde izsniedz atsevišķos gadījumos un ko dalībvalstis paredz normatīvajos vai administratīvajos aktos.

**(4)** Panta ceturtais daļa, atšķirībā no pirmajām trim, atrunā pusaudžu (personas vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu) nodarbināšanu. Darbus, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumus, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību, paredz MK noteikumi Nr. 206 „Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību”.<sup>345</sup> Noteikumi nosaka darbu veidus, kuros aizliegta pusaudžu nodarbināšana (piemēram, darbs azartspēļu organizēšanas vietās, tieši saistīts ar alkoholisko dzērienu un tabakas izstrādājumu ražošanu, izmēģināšanu, glabāšanu,

<sup>341</sup> MK 2002. gada 8. janvāra noteikumi Nr. 10 "Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem". Latvijas Vēstnesis, Nr. 6 (2581), 11.01.2002.

<sup>342</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 91. lpp.

<sup>343</sup> 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”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 81 (2656), 30.05.2002.

<sup>344</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 90. lpp.

<sup>345</sup> MK 2002. gada 28. maija Nr. 206 „Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 82 (2657), 31.05.2002.



lietošanu, tirdzniecību un reklāmu, darbs, saistīts ar inficētu personu un psihiski slimu cilvēku kopšanu un uzraudzību, kuru veicot ir saskare ar liķiem, liķu ādu, orgāniem un asinīm, pielīdzināms ugunsbīstamam un sprādzienbīstamam darbam), kā arī darbus, kuros pusaudzī tieši pakļauti noteiktajiem darba vides riska (fiskālajiem, bioloģiskajiem, ķīmiskajiem) faktoriem.

Īpaša uzmanība būtu pievēršama darba vietai, ne tikai konkrētajam darba amatam. Piemēram, ja pusaudzis nodarbināts kazino vai bārā par apkopēju vai trauku mazgātāju, šāds darbs, neskatoties uz to, ka tas nav bīstams darbs, ir aizliegts.

Būtiski pieminēt, ka pusaudzis aizliegts nodarbināt darbos, kuros tempu nosaka mehānismi un par kuru tiek maksāta akorda alga (skatīt 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.<sup>346</sup>

Pusaudzā nodarbināšana MK noteikumos minētajos darbos pieļaujama izņēmuma gadījumos, ja tā ir saistīta ar pusaudzā profesionālo apmācību, darbs tiek veikts tiešā darba vadītāja vai uzticības personas klātbūtnē un ir nodrošināta ar darba aizsardzību saistīto normatīvo aktu ievērošana.

**(5) (6)** Komentējamā panta piektā un sestā daļā paredz darba devēja pienākumus darba aizsardzības jomā, nodarbinot bērnu vai pusaudzī, proti, informēt vecākus par darba devēja iepriekš veikto darba vides riska novērtējumu, kā arī nodrošināt iepriekšējo un periodisko obligāto medicīnisko apskati. Kārtību, kādā veic darba vides riska novērtējumu, paredz MK noteikumi Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība".<sup>347</sup>

Ieteicams šādu informāciju sagatavot rakstveidā un nosūtīt vienam no vecākiem uz dzīves vietu.<sup>348</sup> Darba vides risku novērtēšanu var veikt, izmantojot MK noteikumu Nr. 660 1. pielikumā ietverto veidlapu "Darba vietas vai darba veida pārbaude un tajā esošo darba vides faktoru noteikšana un to novērtēšana" un iepazīstināt ar to vecākus.

Būtiski norādīt, ka no 2010. gada 1. janvāra vecāki var kontrolēt telpu atbilstību MK noteikumu Nr. 359 „Darba aizsardzības prasības darba vietās”<sup>349</sup> prasībām, kas nosaka gaisa temperatūras, apgaismojumu u.c. prasības darba vietā.

Otrais pienākums ir saistīts ar nodarbinātā bērna vai pusaudzā veselības pārbaudēm – iepriekšējo (pirms darba pienākumu pildīšanas sākuma) un periodisko – reizi gadā. Obligātās veselības pārbaudžu organizēšana ir noteikta MK noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude".<sup>350</sup> Veselības pārbaudi veic arodslimību ārsts, kas veselības pārbaudes kartē norāda, vai pusaudzā veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam. Tāpat arodslimību ārsts, ja veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam, veselības pārbaudes kartē obligāti norāda ieteikumus nodarbinātā veselības aizsardzībai darba vietā (kollektīvie, individuālie aizsardzības līdzekļi, īpaši uz konkrēto personu vērsti veselības aizsardzības pasākumi, tai skaitā redzes korekcijas līdzekļu nepieciešamība darbam ar datoru). Savukārt darba devējs nodrošina minēto ieteikumu ievērošanu nodarbinātā veselības aizsardzībai darba vidē. Darba devējam ir pienākums glabāt veselības pārbaudes kartes 10 gadus (MK noteikumu Nr. 219 5., 44., 45. punkts).

<sup>346</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 90. lpp.

<sup>347</sup> MK 2007. gada 2. oktobra noteikumi Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība". Latvijas Vēstnesis, Nr. 161 (3737), 05.10.2007.

<sup>348</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 91. lpp.

<sup>349</sup> MK 2009. gada 28. aprīļa noteikumi Nr. 359 „Darba aizsardzības prasības darba vietās”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 69 (4055), 06.05.2009.

<sup>350</sup> MK 2009. gada 10. marta noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude". Latvijas Vēstnesis, Nr. 41 (4027), 13.03.2009.

**(7)** Komentējamā panta septītā daļa paredz īpašus nosacījumus un aizliegumus attiecībā uz grūtnieču nodarbināšanu. Tā nosaka 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, kā arī noteikt, ka darbiniecei ir pienākums informēt, ja situācija mainās.<sup>351</sup>

Nodarbinātība pārējā grūtniecības un pēcdzemdību periodā atkarīga no ārsta atzinuma, ņemot vērā darba specifiku. Darba devējam paredzēti vairāki darba aizsardzības pienākumi, nodarbinot grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā vai sievieti, kura baro bērnu ar krūti, ko apliecina ārsta atzinums:

- ▮ MK noteikumi Nr. 359 paredz darba devējam pienākumu nodrošināt grūtniecēm vai sievietēm pēcdzemdību periodā (līdz vienam gadam) iespēju atgulties un atpūsties piemērotos apstākļos atbilstoši higiēnas prasībām. Sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, minētos apstākļus nodrošina visā barošanas laikā (30.7. punkts);
- ▮ MK noteikumi Nr. 660 nosaka pienākumu veikt īpašu darba vides riska novērtēšanu papildus parastajai darba vides riska novērtēšanai darbam, kuru veic grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā (27., 28. punkts);
- ▮ ja darba devējs, pamatojoties uz darba vides riska novērtējumu, konstatē, ka veicamais darbs var apdraudēt grūtnieci, sievieti, kas baro bērnu ar krūti, vai viņu bērnu drošību vai veselību, darba devējam ir pienākums veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus, paredzot tos darba aizsardzības pasākumu plānā, lai nodrošinātu viņu drošību un veselību, bet, ja tas nav iespējams, pārcelt grūtnieci vai sievieti, kas baro bērnu ar krūti, citā darbā (skatīt DL 99. panta komentāru);
- ▮ ja darba devējs konstatē, ka darbs atbilst darba vides faktoriem un darbiem, kuriem aizliegts pakļaut un kuros aizliegts nodarbināt grūtnieces un sievietes, kas baro bērnu ar krūti, darba devējam ir aizliegts nodarbināt personu. Tas nozīmē, ka darba devējam ir pienākums pārcelt sievieti citā darbā vai uz laiku piešķirt grūtniecei atvaļinājumu, izmaksājot vidējo izpelnu (skatīt DL 99. panta komentāru).

Papildus darba devējs nevar sūtīt darbinieci komandējumā bez viņas atļaujas (skatīt DL 53. panta komentāru).

Uz grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā un sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, attiecas vairāki īpaši nodarbinātības noteikumi, kas saistīti ar maksimālo darba laiku, minimālo atpūtas laiku pārtraukumiem darbā, nakts darbu un ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (skatīt DL 134., 136., 138., 143., 150. pantu komentārus).

Šāds īpašs tiesiskais regulējums attiecībā uz grūtniecēm paredzēts, lai ieviestu Padomes Direktīvas 92/85/EEK,<sup>352</sup> Direktīvas 2006/54/EK,<sup>353</sup> kā arī SDO konvencijas Nr. 183 "Maternitātes aizsardzības konvencija"<sup>354</sup> prasības. Padomes Direktīva 92/85/EEK sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, ņemot vērā, ka viņas ir īpaša riska grupa, paredz citādus, uz pastiprinātu viņu drošību un veselības aizsardzību vērstus pasākumus. Darba devējam jānovērtē visas darbības, kuras ir vai varētu būt saistītas ar īpašu risku tikt pakļautai tādu faktoru, procesu vai darba apstākļu iedarbībai, kas minēti Direktīvas I pielikumā. Pielikums paredz neizsmelšu faktoru, procesu, darba

<sup>351</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 91. lpp.

<sup>352</sup> Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) 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. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 348, 28.11.1992.

<sup>353</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 204/23, 26.07.2006.

<sup>354</sup> SDO konvencija Nr. 183 "Maternitātes aizsardzības konvencija", pieņemta 15.06.2000., Latvijā spēkā no 09.02.2010.

apstākļu uzskaitījumu – no tā izriet, ka tas sniedz ieskatu tikai būtiskākajos faktoros, procesos un darba apstākļos, kam var būt vislielākā ietekme uz šīs darbinieku grupas drošību un veselību. Piemēram, fizikālais faktors, kas var ietekmēt strādājošu grūtnieci, ir darba kustības un pozas, pārvietošanās uzņēmumā vai ārpus tā, garīgs un fizisks nogurums, kā arī citi fiziski apgrūtinājumi, rūpnieciskie procesi, kas uzskaitīti Direktīvas 90/394/EEK pielikumā u.c. (detalizētāku ietekmējošo faktoru, procesu un darba apstākļu uzskaitījumu skatīt Direktīvas 92/85/EEK I un II pielikumā).

Papildus Latvijai saistošais Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 8. pants<sup>355</sup> paredz, ka strādājošām sievietēm, kas ir grūtniecības stāvoklī, ir tiesības uz īpašu aizsardzību savā darbā.

**(8)** Komentējamā panta astotā daļa paredz darba devēja pienākumus, nodarbinot darbinieku – ārzemnieku. Pirms ārzemnieka nodarbināšanas darba devējam ir pienākums pārliecināties, ka viņam piešķirtas tiesības uz nodarbinātību, ko apliecina atbilstošs ieraksts ārzemniekam izsniegtajā vīzā vai uzturēšanās atļaujā, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, kad apliecinājums par tiesībām uz nodarbinātību pie noteikta darba devēja un noteiktā specialitātē (profesijā) nav nepieciešams.

Saistībā ar šo nepieciešamas ievērot Imigrācijas likumu<sup>356</sup> un MK 2014. gada 28. janvāra noteikumus Nr. 55 "Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu".<sup>357</sup>

Kā secinājis AT Senāts, apstākļos, kad darba tiesisko attiecību laikā Latvijas nepilsoņi ieguva Krievijas Federācijas pilsonību, šai personai ar Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes lēmumu atņemts Latvijas nepilsoņa statuss, bet viņa apstrīdēja šo lēmumu administratīvā procesa kārtībā iestādē un pārsūdzēja tiesā, minētā iestādes lēmuma darbība tika apturēta. Tādējādi šī darbiniece Latvijas nepilsoņa statusu vēl nebija zaudējusi dienā, kad darba devēja viņai izsniedza paziņojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz DL 115. panta piekto daļu. Līdz ar to tiesas secinājums, ka attiecībā uz darbinieci dienā, kad darba devēja izsniedza viņai minēto paziņojumu, pastāvēja DL noteiktais ārzemnieka nodarbināšanas aizliegums (DL 37. panta astotā daļa), nav pamatots.<sup>358</sup>

**(9)** Komentējamā panta devītā, desmitā un vienpadsmitā daļa ievieš Direktīvas 2009/52/EK, ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi,<sup>359</sup> prasības. Direktīva 2009/52/EK paredz aizliegumu nodarbināt trešo valstu valstspiederīgos, kuri valstī uzturas nelikumīgi. Direktīva paredz, ka termina *nodarbinātība* definīcijā būtu jāiekļauj nodarbinātības galvenie elementi, proti, darbības, kas ir algots darbs vai darbs, par ko būtu jāsaņem atalgojums un ko veic darba devēja vadībā un/vai uzraudzībā neatkarīgi no tiesiskajām attiecībām.<sup>360</sup>

Ārvalstnieku likumīgās iecelšanas un uzturēšanās nosacījumus paredz Imigrācijas likums. Panta septītajā daļā ir noteikti darba devēja pienākumi pirms darbinieka - ārvalstnieka nodarbināšanas pārliecināties, ka darbiniekam ir piešķirtas tiesības uz nodarbinātību, ko apliecina atbilstošs ieraksts ārzemniekam izsniegtajā vīzā vai uzturēšanās atļaujā (skatīt DL 37. panta septītās daļas komentāru).

Darba devējam noteikts pienākums nodrošināt vīzas vai uzturēšanās atļaujas, kā arī darba atļaujas, ja atbilstoši normatīvajiem aktiem šāda darba atļauja ir nepieciešama, kopiju uzglabāšanu visā ārzemnieka nodarbināšanas laikā un to uzrādīšanu pēc uzraudzības un kontroles institūciju pieprasījuma.

<sup>355</sup> Likums "Par Pārskatīto Eiropas Sociālo hartu", 2. pants. Latvijas Vēstnesis, Nr. 40 (4846), 26.02.2013.

<sup>356</sup> Imigrācijas likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 169 (2744), 20.11.2002.

<sup>357</sup> MK 2014. gada 28. janvāra noteikumi Nr. 55 "Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu". Latvijas Vēstnesis, Nr. 31 (5090), 12.02.2014.

<sup>358</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 18. maija spriedums lietā Nr. SKC-769/2017 (C12173216).

<sup>359</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2009/52/EK (2009.gada 18. jūnijs), ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 168/24, 30.06.2009.

<sup>360</sup> Direktīvas 2009/52/EK preambulas 7. punkts.

**(10)** Komentējamā panta desmitā daļa paredz priekšnosacījumus darba devēja atbrīvošanai no atbildības par personas, kura nav tiesīga uzturēties LR, nodarbināšanu. Darba devēju atbrīvo no atbildības, ja tas pirms darbinieka nodarbināšanas, sagatavojot darba līgumu, pieprasīja, lai ārzemnieks uzrāda vīzu vai uzturēšanās atļauju, kas apliecina, ka ārzemniekam piešķirtas tiesības uz nodarbinātību, kā arī glabā minēto dokumentu kopijas visā ārzemnieka nodarbināšanas laikā un uzrāda tās pēc uzraudzības un kontroles institūciju pieprasījuma.

Vienlaikus, ja darba devējs zināja, ka uzrādītais dokuments ir viltots, administratīvā atbildība iestājas pilnā apmērā.

**(11)** Komentējamā panta vienpadsmitā daļa paredz tā saucamo *solidāro atbildību* vairākiem uzņēmumiem, kuriem ir saistība ar personas, kura nelikumīgi uzturas LR, nodarbināšanu. Atbildība var iestāties a) darba devējam - apakšuzņēmējam, kas tieši nodarbināja personu, kura nav tiesīga uzturēties LR, b) uzņēmumam, kas nodeva minētajam darba devējam darbu izpildi, kā arī c) jebkurai citam iesaistītam apakšuzņēmējam pie nosacījuma, ka tas zināja par šo situāciju.

Solidārās atbildības apakšuzņēmēju ķēdē mērķis ir risināt situācijas, kad kreditors nevar saņemt viņiem pienākušos parādu no konkrēta uzņēmuma, ļaujot tam vērsties pie finansiāli stiprākās puses, ja tiešais uzņēmums - parādnieks nevar vai negrib izpildīt prasības. Savukārt, ja viens uzņēmums, pret kuru vērsās kreditors, izpilda visu saistību, tas atbrīvo otru parādnieku no viņa saistības.<sup>361</sup> Komentējamajā pantā kreditors ir valsts, kura piedzen administratīvo sodu no darba devēja, kas nodarbinājis personu, kura nav tiesīga uzturēties LR. Norma sniedz garantijas kreditora - valsts interešu aizsardzībai gadījumos, kad apakšuzņēmējs rīkojas ļaunprātīgi vai ir pazudis. Solidārās atbildības sistēmas ieviešanai var būt arī preventīva ietekme uz darbinieku tiesību neievērošanu un pozitīva ietekme uz taisnīgu un vienlīdzīgu konkurences apstākļu radīšanu.

Panta vienpadsmitās daļas pēdējais teikums paredz iespējas novērst solidārās atbildības iestāšanos tad, ja ir veikti visi vajadzīgie pasākumi šādu personu, kuras nevar uzturēties LR, nodarbināšanas novēršanai. Lai arī likumdevējs tiesību normā ietvēris jēdzienu *nepieciešamie pasākumi*, tomēr nav sniegta precīza definīcija, tāpēc tā uzskatāma par ģenerālklauzulu, kas katrā situācijā jāpiepilda ar konkrētu saturu. Var pieņemt, ka šādi pasākumi var ietvert iepriekšējās uzticamības pārbaudes (*due diligence*), piemēram, darba devēja pienākumu pirms līguma noslēgšanas ar apakšuzņēmēju veikt apakšuzņēmēja pārbaudi, pārliecināties par apakšuzņēmēja ārvalstu darbinieku reģistrāciju, ik mēnesi pieprasīt atbildības samaksas dokumentu uzrādīšanu vai valsts nodokļu institūcijas apstiprinājumu par nodokļu nomaksu no apakšuzņēmēja<sup>362</sup> (vairāk par solidāro atbildību skatīt DL 75.<sup>1</sup> panta komentārā).

**(12)** Panta divpadsmitā daļa paredz aizliegumu darba devējam pielaist darbinieku pie darba pienākumu pildīšanas, ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ. Lai darba devējs īstenotu pantā paredzēto aizliegumu, nav pietiekami, ja darba devējam ir aizdomas par darbinieka neatbilstošu veselības stāvokli. Aizliegumu var pamatot tikai ārsta atzinums. Savukārt, lai darba devējs par darbinieku saņemtu ārsta atzinumu, tam jānosūta darbinieks uz veselības pārbaudi atbilstoši DL 36. pantam, vai arī šādu atzinumu darba devējs saņem, pildot pienākumus atbilstoši DAL<sup>363</sup> 15. pantam, proti, nosūtot darbinieku uz vienu no obligātās veselības pārbaudes veidiem – pirms darba attiecību uzsākšanas, uz kārtējo (perio-disko) vai ārpuskārtas obligātās veselības pārbaudi (skatīt DL 36. panta komentāru).

Pants darba devējam uzliek vēl vienu pienākumu, proti par laiku, kurā darbinieks nav pielaists pie darba, darbiniekam izmaksāt noteikto darba samaksu vai, ja darbiniekam noteikta akorda alga, vidējo izpeļņu.

<sup>361</sup> Mickeviča N., Solidārā atbildība apakšuzņēmēju ķēdēs. Eiropas Savienības dalībvalstu prakse, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2015, 5.-6. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/noddevumi/noddevumi/3418/solidar.liability\\_mickevica.30.04.2015\\_final.pdf](http://www.sif.gov.lv/noddevumi/noddevumi/3418/solidar.liability_mickevica.30.04.2015_final.pdf).

<sup>362</sup> Turpat, 21. lpp.

<sup>363</sup> Darba aizsardzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 105 (2492), 06.07.2001.

## 38. pants. Ziņas par pretendentu un darbā pieteikšanās dokumenti

(1) 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.

(2) Darba devējam ir pienākums nodrošināt šā likuma 35. panta trešajā daļā minēto dokumentu kopiju vai atbilstošas informācijas uzglabāšanu visā ārzemnieka nodarbināšanas laikā un to uzrādīšanu pēc uzraudzības un kontroles institūciju pieprasījuma.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

(1) PANTS paredz darba devēja pienākumu rūpīgi izturēties pret darbinieka personas datiem un veikt atbilstošus pasākumus personas datu aizsardzībai. Attiecībā uz darba devēja pienākumiem darbinieka personas datu aizsardzībā skatīt DL 35. panta komentāru.

Pantā lietotais termins *lēmums par darbinieka pieņemšanu darbā* tulkojams plašāk, jo darba devējam sašķaņā ar DL 40. panta sesto daļu ir pienākums sagatavot ne tikai lēmumu, bet arī darba līgumu. Turklāt DL 35. pantā norādīts, ka pretendentam ir pienākumus uzrādīt darba līguma sagatavošanai nepieciešamus dokumentus. Tādējādi informācija izpaūzama personām, kuras kārtu personāla lietvedību.<sup>364</sup>

(2) Komentējamā panta otrajā daļā īpaši uzsvērts darba devēja pienākums nodrošināt darbinieka-ārzemnieka dokumentu glabāšanu un uzrādīšanu visu ārzemnieka nodarbināšanas laiku. Normas mērķis ir novērst situācijas, kad darba vietā, piemēram, lielā būvobjektā, nav skaidrs personas nodarbinātības veids (darba attiecības vai pakalpojumu sniegšana (pašnodarbinātība), kā arī nav iespējams identificēt darba devēju. Norma saistīta ar darba devējam noteikto dokumentu glabāšanas pienākumu, kas minēts DL 14.<sup>1</sup> pantā (skatīt DL 14.<sup>1</sup> panta komentāru).

Tiesību norma ievieš Direktīvas 2009/52/EK<sup>365</sup> 4. panta b) apakšpunktu, kas paredz dalībvalstīm noteikt tiesību aktos darba devēja pienākumu visu nodarbinātības laiku saglabāt uzturēšanās atļaujas vai cita uzturēšanās tiesības apliecinoša dokumenta kopiju vai ierakstu par attiecīgo dokumentu, lai to varētu uzrādīt dalībvalstu kompetentajām iestādēm, ja tās veiktu pārbaudi (skatīt DL 37. panta komentāru). Šis pienākums ir svarīgs, lai dalībvalsts publiskās iestādes varētu nodrošināt kontroli pār aizliegumu nodarbināt trešo valstu valstspiederīgos, kas tajās uzturas nelikumīgi.

<sup>364</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 92. lpp.

<sup>365</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2009/52/EK (2009.gada 18.jūnijs), ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 168/24, 30.06.2009.

## 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 veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Komentējamā tiesību norma norāda uz brīdi, kad darba līgums uzskatāms par noslēgtu, tas ir, kad darbinieks un darba devējs vienojušies par darba līguma būtiskajām sastāvdaļām kā veicamo darbu, darba samaksu un pakļaušanos darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem ar mērķi savstarpēji nodibināt darba tiesiskās attiecības un saistīties. To paredz arī CL 1533. pants.

Darba tiesības ir speciālā civiltiesību nozare, tāpēc darba līgums ir civiltiesiska vienošanās, turklāt saskaņā ar DL 28. panta trešo daļu darba līgumam piemērojami CL noteikumi, ciktāl šajā likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi.

Mūsdienās darba tiesiskās attiecības kļūst elastīgākas, līdz ar to ir grūtāk nošķirt darba līgumu un uzņēmuma līgumu. AT 2017. gada 10. marta spriedumā lietā Nr. C30693015 noteikusi, ka, lai nošķirtu katru no šiem līgumiem, nepieciešams salīdzināt uzņēmuma līguma definīciju ar darba līguma definīciju. No definīcijām izriet, ka darba līguma mērķis ir strādāšana vispār, saņemot atlīdzību atbilstoši paveiktajai daļai, savukārt uzņēmuma līguma būtība izpaužas noteikta pasūtījuma vai darba izpildē un gala rezultāta sasniegšanā.<sup>366</sup> (skatīt arī DL 3. panta komentāru).

Darba līgums ir daudzpusējs darījums, jo tas ietver divu tiesību subjektu - darba ņēmēja un darba devēja - saskaņīgus gribas izteikumus un divpusējs līgums, jo tajā abām pusēm ir gan tiesības, gan pienākumi pret otru.

Pusēm vienojoties par darba līgumā ietveramo informāciju, būtiski pievērst uzmanību DL 6. pantā noteiktajam (skatīt DL 6. panta komentāru) un ievērot DL 7. pantā regulēto vienlīdzīgu tiesību principu un diskriminācijas aizliegumu.

<sup>366</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 10. marta spriedums lietā Nr. SKC-658/2017 (C30693015).

## 40. pants. Darba līguma forma

(1) Darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas.

(2) Darba līgumā norāda:

- 1) darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, — dzimšanas datumu), dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu), personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, — dzimšanas datumu) vai 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 valsts drošības iestāžu darbinieku profesijas.

(8) Darba līgumā, kuru slēdz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs kā darba devējs un darbinieks, kas veiks darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā, papildus šā panta otrajā daļā minētajām ziņām norāda, ka darba devējs ir darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, kā arī to, ka darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums pakļauties arī darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja noteiktajai darba kārtībai un rīkojumiem, ciktāl tie nav pretrunā ar darba devēja rīkojumiem.

(9) Darba līgumā neietver noteikumus par svešvalodas prasmi, ja tā nav pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai.

(10) Darba līgums slēdzams valsts valodā. Ja darbinieks ir ārzemnieks, kurš pietiekamā līmenī nepārvalda valsts valodu, darba devējam ir pienākums rakstveidā informēt darbinieku viņam saprotamā valodā par darba līguma noteikumiem.

**(11) Darba devējam ir pienākums nodrošināt noslēgto darba līgumu uzrādīšanu pēc uzraudzības un kontroles institūciju pieprasījuma.**

**(12) Ministru kabinets nosaka komercdarbības veidus, kuros darba devējam ir pienākums, noslēdzot darba līgumu, darbiniekam izsniegt darbinieka apliecību, kā arī nosaka darbinieka apliecībā ietveramo informāciju un šīs apliecības izsniegšanas noteikumus.**

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006., 04.03.2010., 31.03.2011., 16.06.2011. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015. Desmitā daļa stājas spēkā 01.04.2015. Skatīt Pārejas noteikumu 12. punktu.)

**(1) Tiesību norma paredz, ka darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas, tomēr tieši nenosaka, cik ilgu laiku iepriekš. Interpretējot šo normu DL 39. panta izpratnē, var secināt, ka darba līgums rakstveidā slēdzams tad, kad abas puses panākušas vienošanos par 39. pantā minētajām darba sastāvdaļām. Rakstveida formas prasība ir nepieciešama, lai būtu skaidri darba līguma noteikumi, darbinieka un darba devēja pienākumi un tiesības.<sup>367</sup>**

Slēdzot darba līgumu, tiek ierobežota līguma formas izvēles brīvība, jo normatīvais tiesību akts paredz, ka līgums slēdzams rakstveidā, un to var uzskatīt kā zināmu darījuma (darba līguma) būtisku sastāvdaļu.<sup>368</sup>

Par darba līguma slēgšanu rakstveidā atbild darba devējs, savukārt darba līguma noslēgšana rakstveidā nodrošina ekonomiski vājākā līgumpartnera, tas ir, nodarbinātā, interešu un sociālo aizsardzību un pierāda darba tiesisko attiecību pastāvēšanu.<sup>369</sup> Darba devējs nevar ļaut darbiniekam uzsākt darbu, kamēr rakstveidā nav noslēgts darba līgums. Darba devējam jānodrošina tāda darba organizācija un kontrole, lai netiktu pieļauts darbs bez rakstveidā noslēgta darba līguma.<sup>370</sup> Ja tomēr darba devējs ar nodarbināto rakstveidā nav noslēdzis darba līgumu, tam nepastāv juridisks pamats izmantot likumā noteiktās tiesības pieprasīt nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu.<sup>371</sup> Turklāt tiesu praksē nostiprinātas atziņas, ka, ja starp abām līgumslēdzējpusēm nodibinātas tiesiskās attiecības atbilst darba tiesiskajām attiecībām, šādu tiesisko attiecību noformēšana bez rakstveida darba līguma ir atzīstama par prettiesisku rīcību.<sup>372</sup>

**(2) Komentējamā tiesību norma nosaka darba līgumā obligāti ietveramo minimālo informāciju. Likumdevējs, definējot darba līgumā obligāti norādāmās ziņas, ierobežojis pušu līguma satura noteikšanas brīvību.**

Svarīgi nodalīt terminus *darba devēja adrese* (minēts 1. punktā) no *darba vieta* (noteikts 4. punktā), jo ne visos gadījumos darba devēja juridiskā adrese vai dzīvesvieta ir darba vieta.<sup>373</sup>

DL 40. panta otrās daļas 2. punktā noteikto darba tiesisko attiecību sākuma datumu svarīgi nejaukt ar darba līguma noslēgšanas datumu – reti kad darba līguma noslēgšanas datums ir vienā dienā ar darba tiesisko attiecību sākumu - par šādu datumu uzskatāma diena, kad darbinieks sāk veikt darba līgumā noteiktos darba pienākumus. Par darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu, ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku, skatīt DL 44. pantu un tā komentāru.

Darba vieta kā būtisks nosacījums darba līgumā ir it īpaši svarīgi tiem darbiniekiem, kuri savus darba pienākumus veic dažādās vietās. Tiesu praksē minēts, ka darba līgumā ir iespējams noteikt darbiniekiem stacionāru darba vietu, kura darba tiesisko attiecību laikā netiek mainīta, vai mobilu – mainīgu – darba vietu, kura

<sup>367</sup> Slaidiņa V., Skultāne I., Darba tiesības. Mācību grāmata, Rīga, Zvaigzne ABC, 2011, 49. lpp.

<sup>368</sup> Kerikmäe T., Joamets K., Pleps J., Rodiņa A., Berkmanas T., Gruodytē E., The Law of The Baltic States, Switzerland, Springer International Publishing, 2017, p. 258.

<sup>369</sup> Ļaksa I., Administratīvā pārkāpuma kvalifikācijas problēmas darba līguma formas dēļ, Jurista vārds, 02.07.2013., Nr. 26 (777).

<sup>370</sup> Kurzemes apgabaltiesas Kriminālietu tiesas kolēģija 2013. gada 19. decembra spriedums lietā Nr. 120027613.

<sup>371</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmanis & Liberte", Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 94. lpp.

<sup>372</sup> Rigas Apgabaltiesas Kriminālietu tiesas kolēģijas 2016. gada 7. marta spriedums lietā Nr. 127005415. Skatīt silkāk: Administratīvās apgabaltiesas 2010. gada 30. marta spriedums lietā Nr. A42502806.

<sup>373</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 95. lpp.



darba tiesisko attiecību periodā var tikt mainīta un pielāgota darba pienākumu izpildei. Nosakot mobilu darba vietu, darba devējam gadījumos, kad nepieciešams to mainīt, nav jāveic īpaši grozījumi darba līgumā, tomēr viņam ir pienākums savlaicīgi un pienācīgā kārtībā informēt darba ņēmēju par viņa darba veikšanas vietu.<sup>374</sup> Konkrētas darba vietas nenorādīšana atbilstoši DL 40. panta otrās daļas 4. punkta prasībām liecina par to, ka darba devējs nav plānojis nodarbināt darba ņēmēju paša uzņēmuma saimnieciskās darbības veikšanas vietā, t.i., juridiskajā adresē, struktūrvienībā, bet darbinieks tiek pieņemts darbā iznomāšanai citiem darba devējiem.<sup>375</sup>

Lai nerastos pārpratumi par to, kādā amatā darbinieks ir pieņemts, tas obligāti jāietver darba līgumā un tam jāatbilst Profesiju klasifikatorā regulētajam (skatīt DL 40. panta septītās daļas komentāru).

Minot darba samaksu, svarīgi norādīt, vai darba līgumā paredzētā alga ir bruto – pirms nodokļu nomaksas, vai neto – pēc nodokļu nomaksas. Par darba samaksas izmaksu skatīt DL 19. nodaļā un tās komentāros.

DL 40. panta otrās daļas septītais punkts dod izvēles iespēju – darba devējs var darba līgumā noteikt vai nu nolīgto dienas, vai arī nedēļas darba laiku. Vienkāršāk darba devējam norādīt kopējo nedēļas darba laiku, jo vienas dienas darba laiks var atšķirties no citas. Saskaņā ar DL 131. panta pirmās daļas pirmo teikumu darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas. Ja darba laiks sakrīt ar normatīvajos tiesību aktos noteikto, darba devējs var norādīt konkrēto dokumentu, kurā iekļauti attiecīgie noteikumi.

Ikgadējā atvaļinājuma ilgums detalizētāk regulēts DL 149. panta pirmajā daļā paredzot, ka ikgadējā atvaļinājuma ilgums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendārajām nedēļām, neskaitot svētku dienas. Darba devējs un darbinieks var vienoties par garāku atvaļinājumu vai par tā sadali, tomēr vienā reizē darbiniekam nepiešķirot atvaļinājuma mazāk par divām kalendāra nedēļām.

Normatīvajos tiesību aktos darba līguma uzteikuma termiņš ir viens mēnesis iepriekš, savukārt pārbaudes laikā tas ir trīs dienas, tomēr darba devējs var noteikt citu darba līguma uzteikuma termiņu.

Ja darba tiesiskajās attiecībās ir piemērojami vēl kādi citi dokumenti vai normatīvie tiesību akti bez Darba likuma, uz tiem darba līgumā jāietver norāde.

**(3)** Komentējamās tiesību normas trešajā daļā iekļauta pušu tiesība darba līgumā neminēt darba samaksas apmēru un izmaksas laiku, nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, apmaksātā atvaļinājuma ilgumu un darba līguma uzteikuma termiņu, ja tiek norādīts uz šo noteikumu esību kādā no darba tiesisko attiecību regulējošiem dokumentiem.

**(4)** Komentējamās tiesību normas ceturtā daļa nosaka, ka darba līgumā norādāmo informāciju var paplašināt, ja abas līgumslēdzējpusēs uzskata to par vajadzīgu, piemēram, ietvert līgumā noteikumu par konfidencialitāti, veicot darba pienākumus.

**(5)** DL 40. panta piektā daļa nosaka darba devēja pienākumu sagatavot darba līgumu divos eksemplāros rakstveida formā, vienam glabājoties pie darba devēja (personāldaļas), savukārt otro nododot darbiniekam. Nozīmīgi tas, ka abiem darba līgumiem jābūt oriģināliem, nevis kopijām. Ja rodas domstarpības par darba līguma eksemplāra esamību pie darbinieka, pierādīšanas pienākums par to, ka darba līgums nodots, ir darba devējam. Lai nerastos pārpratumi par darba līguma nodošanu, ieteicams darbiniekam parakstīties uz darba devēja līguma eksemplāra par sava eksemplāra saņemšanu – tas kalpotu gan kā pierādījums, gan kā sava veida aizsardzības līdzeklis.<sup>376</sup>

<sup>374</sup> AT Senāta Civiltietu departamenta 2012. gada 28. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2263/2012.

<sup>375</sup> Rīgas rajona tiesas 2016. gada 11. janvāra spriedums lietā Nr. 133073815.

<sup>376</sup> Platā K., Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem "Par darba līgumiem". Rīga, Valsts darba inspekcija, 2006, 21. lpp. Pieejams: <http://www.policistuarodbiedriba.lv/fails.php?id=88>.

**(6)** Komentējamā tiesību normas daļa nosaka divus darba devēja pienākumus, tas ir, rūpēties par līguma rakstveida formas ievērošanu un veikt darba līgumu uzskaiti. Ne DL, ne citos normatīvajos tiesību aktos nav noteikts, kā veicama darba līgumu uzskaitē, un kāda ir tai nepieciešamā informācija, tāpēc atspoguļojamās informācijas daudzumu var noteikt darba devējs. Praksē darba devējs uzskaiti veic vai nu elektroniski, vai fiksējot datus darba uzskaites žurnālā. Visbiežāk tajā atspoguļo pamata informāciju par noslēgto līgumu kā, piemēram, līguma noslēgšanas datumu, darba tiesisko attiecību sākuma datumu, darba līguma numuru, darbinieka amatu u.c. ziņas.<sup>377</sup>

**(7)** Panta daļā norādītā informācija regulēta 2017. gada 23. maijā pieņemtajos MK noteikumos Nr. 264 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām".<sup>378</sup> Profesiju klasifikators ir sistematizēts un detalizēts profesiju saraksts tabulu veidā, kur uzskaitīti katra aroda galvenie pamatpienākumi un kas veidots atbilstoši Starptautisko standartizēto profesiju klasifikācijai (ISCO-08).<sup>379</sup>

MK noteikumu III daļā minētas jomas, kur obligāti jālieto profesiju klasifikators, piemēram, darba tiesiskajās un dienesta attiecībās, oficiālajās statistikas jomās, ārējā ekonomiskajā sadarbībā u.c. Iznēmums no profesiju klasifikatora pielietojuma ir militārais dienests un valsts drošības iestādēs nodarbinātie.

**(8)** Ja darbinieks veic darba pienākumus darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā, darba līgumā darba devējs ir darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzējs jeb pagaidu darba aģentūra.

DL 40. panta astotā daļa nosaka, ka darbiniekam jāpakļaujas ne tikai darba devēja darba kārtībai un rīkojumiem, bet arī darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēja saņēmēja noteikumiem, kamēr tie atbilst darba devēja rīkojumiem.

**(10)** Panta desmitā daļa šādā redakcijā izstrādāta, balstoties uz Programmas cilvēku tirdzniecības novēršanai 2009. – 2013. gadam<sup>380</sup> piekto uzdevumu, kurš paredz izvērtēt nepieciešamību noteikt darba līguma slēgšanas valodu ārzemnieka nodarbināšanas gadījumā, nosakot, ka darba līgums jāsigatavo valsts valodā, pievienojot attiecīgu līguma tulkojumu ārzemniekam saprotamā valodā.

DL nav regulēts informācijas apjoms, ko darba devējam par darba līgumu jāsniedz ārzemju darbiniekam, taču tai obligāti jābūt par darba līguma būtiskajām sastāvdaļām - veicamo darbu, atlīdzību un darbinieka turpmāku pakļaušanos darba devēja noteiktajai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

**(11)** Tiesību normas vienpadsmitā daļa ieviesta, balstoties uz Pasākumu plāna neregistrētās nodarbinātības mazināšanai 2010. – 2013. gadam trešo pasākumu. Uzraudzības un kontroles institūcija darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā ir VDI, un tā savus darba pienākumus isteno saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likumu.<sup>381</sup>

**(12)** MK noteikumi Nr. 167 "Noteikumi par darbinieku apliecībām"<sup>382</sup> nosaka, ka komercdarbības veidi, kuros darba devējam ir pienākums, noslēdzot darba līgumu, darbiniekam izsniegt darbinieka apliecību, ir mežsaimniecība, mežizstrāde un būvniecība. Darbinieku apliecības tiek fiksētas uzskaites sistēmā, kā arī tās dod iespēju kontrolējošām institūcijām pārliecināties, ka darba vietā darbinieki ir legāli nodarbinātie.

<sup>377</sup> Turpat.

<sup>378</sup> MK noteikumi Nr. 264 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām". Latvijas Vēstnesis, Nr. 104 (5931), 29.05.2017.

<sup>379</sup> Labklājības ministrija, Jaunais profesiju klasifikators. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/80>.

<sup>380</sup> Informatīvais ziņojums par „Programmas cilvēku tirdzniecības novēršanai 2009. – 2013.gadam” īstenošanu, 2014, 35. lpp. Pieejams: [http://www.iem.gov.lv/files/text/IEMZin\\_14032014CT\\_programma\\_2009-2013-FINAL.pdf](http://www.iem.gov.lv/files/text/IEMZin_14032014CT_programma_2009-2013-FINAL.pdf).

<sup>381</sup> Mickeviča N., Direktīva 2014/67/ES (īstenošanas direktīva) un ieteikumi arodbiedrībām tās ieviešanai, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2015, 26. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedrības.lv>.

<sup>382</sup> MK 2015. gada 7. aprīļa noteikumi Nr.167 "Noteikumi par darbinieku apliecībām". Latvijas Vēstnesis, Nr. 69 (5387), 09.04.2015.

## 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 nolīgtos 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 stājas spēkā 25.03.2010.)

(1) Komentējamās tiesību normas pirmā daļa noteic darbinieka tiesības, ja darba līgumam nav ievērota rakstveida forma – tas ir, neatkarīgi no rakstveida formas neievērošanas darbinieks var prasīt darba līguma noslēgšanu un izteikšanu rakstveidā, tomēr nedrīkst uzskatīt, ka komentējamā tiesību norma attaisno gadījumus, kad darba līgums nav noslēgts rakstveidā – tā nodrošina darbinieka tiesisko aizsardzību.

Līguma rakstveida formas neievērošanas gadījumā darbinieks var apliecināt darba tiesisko attiecību pastāvēšanu ar jebkādiem pierādījumiem. Saskaņā ar Juridisko terminu vārdnīcu *pierādījums* ir jebkuras faktiskas ziņas, uz kuru pamata kompetentas iestādes likumā noteiktajā kārtībā noteic tādu juridisko faktu un apstākļu esamību vai neesamību, kuriem ir nozīme kādas juridiskas lietas pareizā izlemšanā.<sup>383</sup> Par pierādījumiem var būt citu darbinieku liecības, darbinieka paraksts darba kārtības noteikumos, darba drošības žurnālos, bankas saņemto maksājumu izdrukas, sociālās iemaksas un iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksājumi, e-pasta sarakstes u.c. dokumenti, kuri varētu norādīt uz darba tiesiskajām attiecībām.

AT Senāts 2011. gada 26. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-910/2011 noteica, ka normatīvajā tiesību aktā regulētās rakstveida formas neievērošana automātiski nepadara darījumu par spēkā neesošu. Iepriekš minētais izriet gan no CL 1488. panta, gan arī no DL 41. panta par līguma rakstveida formas neievērošanas sekām. Tiesa uzskata, ka šo pantu noteikumi attiecināmi arī uz vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu rakstiskās formas neievērošanas sekām.<sup>384</sup>

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģija spriedumā lietā Nr. C32241611 piekrita apelācijas sūdzības iesniedzējam, ka DL 41. pants par rakstveida formas neievērošanas sekām tulkojams paplašināti un attiecināms ne tikai uz pašu darba līgumu kopumā, bet arī uz jebkuru darba līguma nosacījumu.<sup>385</sup>

DL 41. pantu pēc analogijas iespējams piemērot attiecībā uz darba līguma grozījumiem. Saistībā ar šo AT Senāts 2010. gada 10. novembra spriedumā lietā Nr. SKC-821 formulēja, ka “darba līguma grozījumiem pēc analogijas piemērojami arī nosacījumi, kas reglamentē darba līguma formu, proti, DL 41. panta pirmā un otrā daļa, un, ja darbinieks un darba devējs uzsākuši pildīt darbu atbilstoši rakstveidā nenoformētajiem darba līguma grozījumiem, rakstveida formas neievērošanai ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktiem darba līguma grozījumiem, un puses var prasīt šādu grozījumu izteikšanu rakstveidā”. Savukārt AT Civillietu departaments spriedumā lietā Nr. C28473712 norādīja, ka Senāts pēc analogijas nav pareizi piemērojis DL 41. panta pirmo un otro daļu, pēc analogijas atrastā tiesību norma ir tikai daļēji tiesiska, līdz ar to tai uzliekams ierobežojums (attiecinā gā tiesību norma ir labojama ar teleoloģisko

<sup>383</sup> Autoru kolektīvs. Juridisko terminu vārdnīca. Rīga, NORDIK, 1998, 203. lpp.

<sup>384</sup> Indrūna Z., Tiesu prakses apkopojums darba tiesībās. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012, 183. lpp.

<sup>385</sup> Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2013. gada 11. decembra spriedums lietā Nr. C32241611.

redukciju), balstoties uz DL mērķi aizsargāt darbiniekus. Tiesa norādīja, ka, pēc analogijas piemērojot DL 41. panta pirmo un otro daļu, secināms:

- ▮ ja, noslēdzot darba līguma grozījumus, nav ievērota rakstveida forma, darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma grozījumu izteikšanu rakstveidā;
- ▮ ja darbinieks un darba devējs vai vismaz viena no pusēm ir uzsākusi izpildīt darba līguma grozījumus, rakstveida formai neatbilstošiem darba līguma grozījumiem ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktiem darba līguma grozījumiem, ja tie uzlabo vai vismaz nepasliktina darbinieka stāvokli.<sup>386</sup>

Par DL 41. panta piemērošanu tiesu praksē nav vienotu atziņu, jo, piemēram, AT Civillietu departaments 2015. gada 26. janvāra spriedumā lietā Nr. C28473712 noteica, ka DL 41. panta piemērošana saistībā tikai ar darbinieku interešu aizsardzību būtu netaisnīga, jo šāds risinājums varētu novest pie situācijas, kad darbinieks ļaunprātīgi izmanto minētās tiesību normas izpildi, apzinoties, ka rakstveidā nenoslēgti darba līguma grozījumi nerada viņam tiesiskās sekas.<sup>387</sup> Balstoties uz šādu tiesību normas interpretāciju, AT Civillietu departaments nolēma atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2014. gada 10. jūnija spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instancē. Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģija šajā situācijā piekrita AT, balstoties uz faktisko apstākļu specifiku, tomēr vispārīgi, piemērojot šo pantu pārējos gadījumos, apelators norādīja, ka situācijās, kad rakstveidā nav noformēts darba līgums, bet saskaņā ar normatīvajiem tiesību aktiem darbinieks un darba devējs vai vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt noliktos pienākumus, rakstveida formai neatbilstoša darba līguma pielīdzināšana rakstveidā izteiktam darba līgumam tiesisko seku ziņā paredzēta vienīgi darbinieka interesēs - lai uzlabotu viņa tiesisko stāvokli. To apliecinot ne tikai darba tiesību pamatprincipi (darbinieku tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība, vienlīdzīgu tiesību princips, atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips, aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas), bet arī DL 41. panta pirmā daļa, kurā prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā, ja, noslēdzot darba līgumu, nav ievērota tā rakstveida forma, var vienīgi darbinieks.<sup>388</sup>

**(2)** Komentējamā tiesību norma paredz tiesiskās sekas, ja kāda no abām pusēm ir sākusis pildīt noteiktos pienākumus bez rakstveidā noslēgta darba līguma. Ja pienākumu izpilde ir uzsākta, tad neatkarīgi no tā, ka darba līgums nav noslēgts rakstveidā, tam ir tikpat saistošs spēks kā rakstveidā noslēgtam līgumam. Likumdevējs ar šādu likuma pantu ir vēlējis mazināt darba devēja ļaunprātīgu rīcību un ierobežot darba devēja patvaļu, tādējādi mēģinot izskaust neregistrētu nodarbinātību.

**(3)** Panta daļā paredzēts darbinieku aizsardzības minimums, ja darba devējs nenodrošina darba līguma noslēgšanu un ja darbinieks nevar pierādīt darba tiesisko attiecību pastāvēšanu.

Likumdevējs tādējādi mēģinājis nodrošināt darbinieka sociālo labklājību situācijās, kad darbinieks, iespējams, strādājis konkrētajā uzņēmumā, tomēr viņam nav nekādu tiesu pierādījumu, kas liecinātu par darba tiesisko attiecību esamību.

No tiesību normas izriet prezumpcija, ka darba tiesisko attiecību pastāvēšanas ilgums ir trīs mēneši, ja darba devējs nevar pierādīt citu pastāvēšanas ilgumu – pierādīšanas pienākums piemīt tam, kura interesēs konkrētajā situācijā ir apstrīdēt šo prezumpciju.<sup>389</sup>

<sup>386</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 26. janvāra spriedums lietā Nr. SKC - 1650/2015 (C28473712).

<sup>387</sup> Turpat.

<sup>388</sup> Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2015. gada 27. aprīļa spriedums lietā Nr. C28473712.

<sup>389</sup> Administratīvās rajona tiesas Valmieras tiesu nama 2013. gada 4. septembra spriedums lietā Nr. A420555112.

## 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.

(1) Komentējamā tiesību norma paredz, ka starp pusēm noslēgts darba līgums, kurš ir pretējs normatīvajiem tiesību aktiem, atzīstams par spēkā neesošu nevis ar atpakaļejošu spēku, bet tikai uz darba līguma spēkā esamības turpmāko laiku. DL 42. panta pirmajā daļā paredzētie noteikumi attiecināmi, piemēram, uz gadījumu, kad darba devējs personu, kas jaunāka par 18 gadiem, nodarbina darbā, kas saistīts ar paugstinātu risku.

Kad konstatēta darba līguma neatbilstība normatīvajiem tiesību aktiem, tas jāmēģina noslēgt saskaņā ar likumā noteikto, savukārt, ja tādu darba līgumu nav iespējams noslēgt, un darba devējs ir vainīgs pie prettiesiskā līguma noslēgšanas, darba devējam jāizmaksā darba ņēmējam atlīdzība vismaz sešu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.<sup>390</sup> Vidējās izpeļņas aprēķināšana noteikta DL 75. pantā, un tās apmēru neietekmē darbinieka darba stāžs pie darba devēja.

Rīgas Apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2016. gada 10. maija spriedumā lietā Nr. C29483811, kur persona vērsās pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību, lūdzot atzīt noslēgto darba līgumu par spēkā neesošu no tā noslēgšanas brīža, sniedza atziņu, ka šis pants pēc būtības ir piemērojams tikai tad, ja ar darba līgumu abas tā puses ir gan izteikušas gribu nodibināt, gan arī nodibinājušas darba tiesiskās attiecības, bet līgums kādu atsevišķu iemeslu dēļ satur likumam pretējus noteikumus, kas ir pamats to atzīt par spēkā neesošu. Minētās DL normas mērķis ir pasargāt darba ņēmēja intereses kā vājāko līgumslēdzējpusi.

(2) DL 42. panta otrā daļā piemērojama gadījumos, kad pušu noslēgtajā darba līgumā paredzēts kāds noteikums, kas ir pretrunā normatīvajiem aktiem. Piemēram, darba līguma noteikums paredz, ka virsstundas darbinieks veic pēc darba devēja pieprasījuma, nevienojoties par to rakstveidā. Noteikums ir pretrunā DL 136. panta otrajai daļai, kas nosaka, ka virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā.

Ja kāds no darba līgumā iekļautajiem noteikumiem atzīts par spēkā neesošu, tas nenozīmē, ka pārējais darba līgumā regulētais ir pretrunā ar normatīvajiem tiesību aktiem, līdz ar to darba devējs ar darba ņēmēju var vienoties par konkrētā noteikuma grozīšanu atbilstoši likumā regulētajam.

<sup>390</sup> Slaidiņa V., Skultāne I., Darba tiesības. Papildināts un pārstrādāts izdevums, Rīga, Zvaigzne ABC, 2017, 83. lpp.

## 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.

Attiecībā uz darba līguma spēku laikā ir piemērojams pamatprincips, ka darba līgums tiek slēgts uz nenoteiktu laiku. Izņēmumi no šī pamatprincipa ir iespējami tikai saskaņā ar DL 44. panta noteikumiem.<sup>391</sup>

Direktīvas 1999/70/EK par darbu uz noteiktu laiku preambula uzsver, ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Savukārt uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām attiecīgos apstākļos.<sup>392</sup> Slēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku, būtiski ir tas, vai pastāv tiesisks pamats slēgt šādu līgumu, proti, vai pastāv viens no DL 44. pantā minētajiem gadījumiem (skatīt DL 44. panta komentāru).

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 (skatīt DL 6. panta komentāru).<sup>393</sup>

Ja atbilstoši apstākļiem nav pieļaujama darba līguma slēgšana uz noteiktu laiku, šāds līgums atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.<sup>394</sup>

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 šis 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.<sup>395</sup>

<sup>391</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 102. lpp.

<sup>392</sup> Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 175, 10.07.1999.

<sup>393</sup> AT tiesu prakses apkopojums “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”, 2004, 14. lpp.

<sup>394</sup> Turpat.

<sup>395</sup> Turpat; Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 102. lpp.

## 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;
- 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) (Izslēgta ar 23.10.2014. likumu)

(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 brīvājām 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., 04.03.2010. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

(1) Komentējamā panta pirmajā daļā noteikti gadījumi, kad izņēmuma veidā no vispārējā principa (darba līgums slēdzams uz nenoteiktu laiku) darba līgumu var noslēgt uz noteiktu laiku. DL neietver noteikta laika darbinieka definīciju. Taču apzīmē objektīvus apstākļus darba līguma uz noteiktu laiku slēgšanai. DL 44. panta pirmā daļa paredz gadījumus, kuros darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu īslaicīgu darbu.

■ DL 44. panta izpratnē darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu pagaidu darbu, tas ir, tādu, kas nav pastāvīgs, paliekošs.

Attiecībā uz darba līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku AT noteica, ka darba devējam jāpamato nepieciešamība nodarbināt darbinieku uz noteiktu laiku, un ar šāda veida pamatojumu ir saprotama ne tikai norāde uz DL 44. pantu, bet konkrēti uzņēmumā pastāvoši apstākļi, kas paredz šādu nepieciešamību.<sup>396</sup>

Komentējamais pants ievieš direktīvas 1999/70/EK<sup>397</sup> normas. Direktīvas 1999/70/EK mērķis ir novērst diskrimināciju pret darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku. Direktīva iedrošina dalībvalstis ieviest pasākumus, kas nodrošinās vienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, tostarp pasākumus, kas novērš uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, nosakot pamatotus iemeslus šādu līgumu vai attiecību atjaunošanai un norādot maksimālo kopējo secīgu noteikta laika darba līgumu skaitu vai uz noteiktu laiku nodibināto darba attiecību ilgumu. Tā attiecas uz noteikta laika darbaņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.

Kā EST norādīja lietā Nr. C-109/09, Direktīvas 1999/70/EK pamatā ir pieņēmums, saskaņā ar kuru darba līgums uz nenoteiktu laiku ir vispārējs darba tiesisko attiecību veids, un darba līgumu uz noteiktu laiku izmantošanai, tātad, ir izņēmuma raksturs salīdzinājumā ar līgumiem uz nenoteiktu laiku.<sup>398</sup> Darba stabilitāte uzskatāma par vienu no būtiskiem apstākļiem darbaņēmēju aizsardzībā. Direktīvas 1999/70/EK mērķis ir ierobežot darba līgumu uz noteiktu laiku, kas ir uzskatāmi par iespējamu ļaunprātīgas izmantošanas līdzekli par sliktu darbaņēmējiem, secīgu pielietošanu, paredzot noteiktu skaitu obligātu aizsardzības noteikumu, lai novērstu darbaņēmēju situācijas padarīšanu par nedrošu.<sup>399</sup>

Lietā Nr. C-177/10 EST secināja, ka direktīva 1999/70/EK būtībā attiecas uz visiem darbiniekiem, kuri sniedz pakalpojumus par atlīdzību saistībā ar darba attiecībām uz noteiktu laiku.<sup>400</sup> Savukārt Nr. C-212/04 EST norādīja, ka direktīva attiecas uz noteikta laika darba līgumiem un darba attiecībām, kas noslēgti ar valsts iestādēm un citām valsts struktūrām. Kā norādīja EST, no direktīvas 2. klauzulas 1. punkta teksta, pirmkārt, izriet, ka tā piemērošanas joma ir uztverama plašā nozīmē, jo vispārīgā veidā attiecas uz "noteikta laika darbaņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar spēkā esošiem tiesību aktiem, kopīgumiem vai praksi katrā dalībvalstī". Turklāt direktīvas 3. klauzulas 1. punktā izklāstītā *noteikta laika darbaņēmēju* definīcija aptver visus darbaņēmējus, neatšķirot viņus atkarībā no tā, vai viņu darba devējs ir publisks vai privāts subjekts.<sup>401</sup>

#### ■ Sezonas rakstura darbs.

Noslēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku sezonas darba veikšanai, DL 44. panta 1. punkts jāskata kopsakarā ar MK 2002. gada 25. jūnija noteikumiem Nr. 272 "Noteikumi par sezonas darbiem"<sup>402</sup>, kuros veikts sezonas rakstura darbu uzskaitījums.

Atbilstoši DL 45. panta otrajai daļai darba līguma par sezonas rakstura darba veikšanu termiņš, tai skaitā darba līguma termiņa pagarinājums, nevar būt garāks par 10 mēnešiem viena gada laikā. DL 45. panta pirmā daļa paredz, ka, pagarinot darba līguma termiņu, jānoslēdz jauns darba līgums ar to pašu darba devēju, ja laika posmā no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 60 dienām pēc kārtas. Saskaņā ar DL 15. panta darba tiesiskās attiecības, kas nodibinātas uz noteiktu laiku, var izbeigties ne tikai noteiktā datumā, bet ir iespēja paredzēt, ka darba līgums var tikt izbeigts, iestājoties kādam konkrētam notikumam vai apstākļiem. Veids, kādā puses konstatē konkrētu apstākļu iestāšanos, jāparedz darba līgumā.<sup>403</sup>

<sup>396</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 27. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-792/2017 (C33462214), 9.1. punkts.

<sup>397</sup> Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatlīgumu par darbu uz noteiktu laiku. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 175, 10.07.1999.

<sup>398</sup> EST 2011. gada 10. marta spriedums lietā Nr. C-109/09, Deutsche Lufthansa AG pret Gertraud Kumpan, 30., 31. punkts.

<sup>399</sup> Turpat, 21., 22. punkts.

<sup>400</sup> EST 2011. gada 8. septembra spriedums lietā Nr. C-177/10, Francisco Javier Rosado Santana pret Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, 40. punkts.

<sup>401</sup> EST 2006. gada 4. jūlija spriedums lietā Nr. C-212/04, Konstantinos Adeneler un citi pret Ellinikos Organismos Galaktos (EOG), 56. punkts.

<sup>402</sup> MK 2002. gada 25. jūnija noteikumi Nr. 272 "Noteikumi par sezonas darbiem". Latvijas Vēstnesis, Nr. 98 (2673), 02.07.2002.

<sup>403</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 103. lpp.



Svarīgi norādīt, ka likumdevējs noteicis darba līguma uz noteiktu laiku sezonas rakstura darbu veikšanai maksimālo termiņu, tomēr ne minimālo, no kā izriet, ka darba līgums var būt noslēgts pat uz ļoti neilgu laiku, piemēram, pāris dienām.

■ Darbs tādās darbības jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā attiecīgās nodarbošanās raksturu vai arī attiecīgā darba pagaidu raksturu.

Tiesību normā noteiktais otrais izņēmums darba līguma slēgšanai uz noteiktu laiku ir situācijās, kad nolīgtais darbs atbilst kādam no tiem, kas uzskaitīti MK 2002. gada 6. augusta noteikumos Nr. 353 "Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku".<sup>404</sup>

Minētajos MK noteikumos uzskaitīti tie darbi, kuru veikšanai darba līgums *parasti* tiek slēgts uz noteiktu laiku. Par tādiem darbiem MK noteikumu izpratnē uzskatāmi dažādi darbi kultūras jomā, banku, finanšu un tirdzniecības jomā, sporta jomā, īpaši aizsargājamo teritoriju aizsardzības un apsaimniekošanas jomā, izglītības jomā, diplomātisko pārstāvniecību tehniskā personāla darbības jomā un citās jomās, kas norādītas šajos noteikumos.

Svarīgi norādīt, ka šī tiesību norma neaizliedz darba devējam un darbiniekam šajās jomās noslēgt darba līgumu uz nenoteiktu laiku.

■ Promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošana, darbinieka aizvietošana, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks.

Promesošs darbinieks DL izpratnē ir darbinieks, ar kuru darba tiesiskās attiecības nav izbeigtas, bet kurš noteiktu iemeslu dēļ nepilda darba pienākumus. Par šādu darbinieku var uzskatīt, piemēram, tādu, kurš ir ilgstoši darbnespējīgs, kurš atrodas ikgadējā, mācību, bērna kopšanas u.c. veida atvaļinājumā, līdz ar to uz viņa prombūtnes laiku nepieciešams atrast personu, kas veiks promesoša darbinieka pienākumus.

Atbilstoši DL 58. panta pirmajai daļai 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. Tiesību normā paredzētais nozīmē, ka darba tiesiskās attiecības ar darbinieku netiek izbeigtas, uz konkrētu laiku (atstādināšana no darba nevar būt ilgāka par trim mēnešiem) tiek noteikts ierobežojums veikt darbu un atrasties darba vietā. Lai nodrošinātu uzņēmuma normālu darbību, darba devējs uz darbinieka atstādināšanas laiku darbā var pieņemt citu darbinieku uz noteiktu laiku.

Darbinieka aizvietošana, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks, nozīmē, piemēram, ka pastāvīgais darbinieks vai darba devējs uzteicis darba līgumu, taču darba devējam nepieciešams, lai šī darbinieka pienākumu izpilde tiktu veikta, tāpēc līdz atbilstošākā darbinieka atrašanai darba tiesiskās attiecības ar personu tiek nodibinātas uz noteiktu laiku.

EST apvienotajās lietās Nr. C-22/13, C-61/13 - C-63/13 un C-418/13 secināja, ka valsts tiesiskais regulējums, ar kuru līdz tiek pabeigtas konkursa procedūras štata mācībspēku pieņemšanai darbā valsts skolās, ir ļauts atjaunot uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, lai aizpildītu vakantās skolotāju, kā arī administratīvā, tehniskā un atbalsta personāla amata vietas, nenorādot precīzu termiņu konkursu pabeigšanai un izslēdzot jebkādu iespēju šiem skolotājiem un minētajam personālam saņemt zaudējumu, kas, iespējams, radušies, veicot šādu atjaunošanu, atlīdzību, ir neatbilstošs Direktīvai 1999/70/EK. Nav attaisnojama uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošana, lai segtu vajadzības, kurām faktiski ir nevis pagaidu, bet tieši pretēji – pastāvīgs ilgstošs raksturs (to mērķis apmierināt pastāvīgu un ilgstošu darba devēja vajadzību pēc personāla).<sup>405</sup> Šāds tiesiskais regulējums, pirmkārt, neļauj atvasināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, lai pārbaudītu, vai tiešām šādu līgumu atjaunošana atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un vajadzīga attiecīgā mērķa sasniegšanai, un, otrkārt, neparedz nekādus pasākumus, kas

<sup>404</sup> MK 2002. gada 6. augusta noteikumi Nr. 353 "Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku". Latvijas Vēstnesis, Nr. 116 (2691), 15.08.2002.

<sup>405</sup> EST 2014. gada 26. novembra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-22/13, no Nr. C-61/13 līdz Nr. C-63/13 un Nr. C-418/13 tiesvedībā, Raffaella Mascolo u.c. pret Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca un Comune di Napoli, 99., 102. punkts.

novērstu un sodītu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.<sup>406</sup> Savukārt lietā Nr. C-586/10 EST secināja, ka īslaicīga vajadzība pēc aizvietojošā personāla, kas ir paredzēta tādā valsts tiesiskajā regulējumā kā tas, uz kuru attiecas pamatlīti, principā var būt objektīvs iemesls Direktīvas 1999/70/EK 5. klauzulas (vadlīnijas pasākumiem, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu) izpratnē. Tikai tas vien, ka darba devējs ir spiests veikt īslaicīgu aizvietošanu, kas atkārtojas vai pat ir pastāvīga, un ka šī aizvietošana var tikt risināta arī, pieņemot darbā darbiniekus saskaņā ar darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, vēl nenozīmē, ka nav objektīva iemesla slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku, ne arī to, ka būtu notikusi ļaunprātīga izmantošana. Tomēr, izvērtējot jautājumu, vai uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību atjaunošanu attaisno šāds objektīvs iemesls, dalībvalstu iestādēm savās attiecīgajās kompetences jomās ir jāņem vērā visi attiecīgie apstākļi, tostarp agrāk ar šo pašu darba devēju uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību skaits un kopējais ilgums.<sup>407</sup>

■ **Gadījuma darbs, kas uzņēmumā parasti netiek veikts.**

Darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt arī tāda darba veikšanai, ko uzņēmums ikdienā neveic. Piemēram, uzņēmums nodarbojas ar juridisko pakalpojumu sniegšanu, un tam ir nepieciešams veikt tādu darbu, kas neietilpst tā profesionālajā darbībā. Šādās situācijās, ja darba devējs nevēlas izmantot ārpalpojumu, var slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku ar konkrētu darbinieku.

■ **Noteikts pagaidu darbs, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu.**

AT Civillietu departaments 2017. gada 27. aprīļa spriedumā lietā Nr. SKC-792/2017 noteica, ka, lai darba līguma uz noteiktu laiku noslēgšana saskaņā ar DL 44. panta pirmās daļas 5. punktu būtu pamatota, jāpastāv divi priekšnoteikumi: 1) nepieciešamībai veikt konkrētu pagaidu darbu; 2) pagaidu darbam jābūt saistītam ar īslaicīgu uzņēmuma darbības vai ražošanas apjoma palielināšanos.<sup>408</sup> No iepriekš minētā tiesas sprieduma tēzes izriet, ka darba līgumu nevar slēgt par jebkādu pagaidu darbu, bet tikai tādu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības vai ražošanas apjomu.

■ **Neatliekams darbs, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā.**

Darba tiesības ir speciāla civiltiesību apakšnozare, un tajās ir piemērojami CL noteikumi, ciktāl DL vai citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesības, nav noteikts citādi. Tomēr ne DL, ne CL nav sniegta jēdzienu *nepārvarama vara* (*force majeure*) un *nejauša notikuma* skaidrojums. No AT Civillietu tiesu palātas 2013. gada 26. novembra sprieduma lietā Nr. C04346910 izriet, ka saskaņā ar judikatūrā un juridiskajā literatūrā noteikto nepārvarama vara ir iepriekš neparedzams šķērslis, notikums, no kura nav iespējams izvairīties un kura sekas nevar pārvarēt, un kas nav noticis puses vai tās kontrolē esošas rīcības dēļ.<sup>409</sup> Savukārt par nejaušu notikumu tiesību zinātnē literatūrā tiek uzskatīts nejaušs, neparedzams šķērslis, kas rodas objektīvu un no pusēm neatkarīgu apstākļu dēļ, kuru, ievērojot pat vislielāko rūpību un čaklību, nebūtu iespējams paredzēt vai novērst. Jānorāda, ka atšķirība starp nepārvaramu varu un nejaušu notikumu ir tāda, ka nepārvaramai varai raksturīgs lielāks ārkārtējs spēks nekā nejaušam notikumam.<sup>410</sup>

Kā piemēru iepriekš sniegtajām definīcijām varētu minēt elektrības vadu izraisītu īssavienojumu, kura rezultātā izcēlies liels ugunsgrēks un sabojāts uzņēmumam nepieciešamo ierīču tehniskais stāvoklis. Lai uzņēmuma darba gaita šī notikuma dēļ netiktu ietekmēta, darba devējs uz noteiktu laiku pieņem darbā darbinieku, kas novērs ugunsgrēka izraisītas sekas.

■ **Bezdarbniekam paredzēts algots pagaidu vai cits darbs saistībā ar viņa daļību aktīvajos nodarbinātības pasākumos vai darbs, kas saistīts ar aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanu.**

<sup>406</sup> EST 2014. gada 26. novembra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-22/13, no Nr. C-61/13 līdz Nr. C-63/13 un Nr. C-418/13 tiesvedībā, Raffaella Mascolo u.c. pret Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca un Comune di Napoli, 120. punkts.

<sup>407</sup> EST 2012. gada 26. janvāra spriedums lietā Nr. C-586/10, Bianca Küçük pret Land Nordrhein-Westfalen, 48., 51., 54., 56. punkts.

<sup>408</sup> AT Civillietu departaments 2017. gada 27. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-792/2017 (C33462214).

<sup>409</sup> AT Civillietu tiesas palātas 2013. gada 26. novembra spriedums lietā Nr. PAC-0365/2013 (C04346910).

<sup>410</sup> Bērziņa K., *Nejaušs notikums un tā sekas*. Jurista Vārds, 17.02.2015., Nr. 07 (859), 24. - 29. lpp.

Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma<sup>411</sup> 3. pantā norādīts, kas uzskatāms par aktīvās nodarbinātības pasākumiem. Tie ir, piemēram, profesionālā apmācība, kvalifikācijas paaugstināšana, algoti pagaidu sabiedriskie darbi, darba atbalsta meklēšanas pasākumi u.c.

■ Profesionālās vai akadēmiskās izglītības iestādes izglītojamā darbs, ja tas saistīts ar sagatavošanos darbībai noteiktā profesijā vai studiju virzienā.

Darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt ar izglītojamo, kas apgūst tādu profesionālo virzienu, kādā konkrētais uzņēmums darbojas. Piemēram, ar tiesību zinātņu studentu tiek noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku jurista palīga amatā. Šī tiesību norma rada labvēlīgus apstākļus studentiem, tādējādi nodrošinot viņiem iespēju iegūt darba pieredzi profesionālajā jomā.

**(2) (3)** Atbilstoši 23.10.2014. likuma anotācijai<sup>412</sup> DL 44. panta trešā daļa izslēgta tādēļ, ka visus specifiskos jautājumus, kas saistīti ar kapitālsabiedrības valdes locekļu nodarbināšanu, reglamentē KCL.

**(4)** Panta ceturrtā daļa paredz, ka, noslēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku, svarīgi tajā ietvert darba līguma beigu termiņu vai arī noteiktu apstākli, kuram iestājoties, darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas. Ja darba līgumā iekļauta norāde, ka darba tiesiskās attiecības nodibinātas līdz konkrētam datumam, svarīgi zināt, ka vārds *līdz* šīs tiesību normas izpratnē ir saprotams kā *ieskaitot*.

Beidzoties darba līgumā noteiktajam termiņam, darbinieks tiek atbrīvots no darba sakarā ar darba līguma izbeigšanos, pamatojoties uz DL 113. pantu.<sup>413</sup>

**(5)** Panta piektā daļa paredz, ka darbinieks, saskaroties ar situāciju, kad nav norādīts laiks, uz kādu ar viņu nodibinātas darba tiesiskās attiecības, vai arī darba līguma slēgšana uz noteiktu laiku nebija pieļaujama, var celt prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Savukārt gadījumos, kad darba devējs pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt prasību tiesā par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atļaišanas dienas.

Saskaņā ar DL pārejas noteikumu 6. punktu DL 44. panta piektā daļa piemērojama tikai tiem darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku pēc DL spēkā stāšanās dienas, tas ir, 2002. gada 1. jūnija. Šāds darba līgums tiek izbeigts, notekot tā termiņam neatkarīgi no tā, vai DL ir paredzēti attiecīgi apstākļi darba līguma slēgšanai uz noteiktu laiku vai ka DL darba līguma uz noteiktu laiku noslēgšanas termiņš ir īsāks nekā konkrētajā līgumā noteiktais.

**(6)** Šī tiesību norma ietver sevī vienlīdzīgu tiesību un atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu attiecībā uz darba noteikumiem. Tas nozīmē to, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās pret darbinieku ir vienāda, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai. DL 7. pantā likumdevējs sniedzis vienlīdzīgu tiesību principa darba tiesībās definīciju un detalizēti aprakstījis, kā šis princips īstenojams.

Komentējamā panta daļa ievieš Direktīvas 1999/70/EK 4. klauzulas (diskriminācijas aizlieguma princips) prasības. Klauzula paredz, ka darba nosacījumus, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nevar būt mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata. Ja ir nepieciešams, piemēro *pro rata temporis* (atbilstoši nostrādātajam laikam) principu. Atšķirības darba stāžā starp noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgiem darba ņēmējiem var pamatot tikai ar objektīviem apsvērumiem.<sup>414</sup>

<sup>411</sup> Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsts likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 80 (2655), 29.05.2002.

<sup>412</sup> Likumprojekta „Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument#b>.

<sup>413</sup> AT Senāta Civiltieslietu departamenta 2012. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1618/2012, 11. punkts.

<sup>414</sup> Mickeviča N., Nepilna darba laika un uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu regulējums Eiropas Savienībā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012, 21. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/noddevumi/noddevumi/3418/fixed.term\\_part.time.employment.eu\\_n.mickevica\\_30.12.2012\\_final.pdf](http://www.sif.gov.lv/noddevumi/noddevumi/3418/fixed.term_part.time.employment.eu_n.mickevica_30.12.2012_final.pdf).

EST lietā Nr. C-273/10 secināja, ka darba līguma pagaidu raksturu nevar pašu par sevi uzskatīt par objektīvu kritēriju, lai attaisnotu atšķirīgu attieksmi starp noteikta laika un pastāvīgiem darbiniekiem. Tiesa norādīja, ka direktīvas 1999/70/EK 4. klauzula jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, ar kuru bez jebkāda objektīva pamatojuma tiesības saņemt piemaksu par darba stāžu paredzētas vienīgi skolotājiem, ar kuriem līgumi noslēgti uz nenoteiktu laiku, izslēdzot skolotājus, ar kuriem līgumi noslēgti uz noteiktu laiku, ja attiecībā uz šīs piemaksas saņemšanu šīs divas darba ņēmēju kategorijas atrodas salīdzināmā situācijā.<sup>415</sup> Savukārt EST lietā Nr. C-307/05 sniedza vadlīnijas attiecībā uz to, kā piemēro objektīvus iemeslus atšķirīgas attieksmes noteikšanai. EST noteica, ka jēdziens *objektīvi iemesli* ir jāsaprot kā tāds, kas ir saistīts ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo noteiktu darbību un kas līdz ar to konkrētajā kontekstā var pamatot secīgu noteikta laika darba līgumu izmantošanu. Šos apstākļus cita starpā rada to uzdevumu īpašais raksturs, kuru izpildei ir noslēgti šādi līgumi, un to raksturīgās iezīmes vai attiecīgos gadījumos likumīgais mērķis, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā.<sup>416</sup>

EST lietā Nr. C596/14 norādīja, ka Direktīvā 1999/70/EK noteikts "aizliegums darba nosacījumu ziņā pret darba ņēmējiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, attiekties mazāk labvēlīgi nekā pret salīdzināmiem uz nenoteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem tāpēc vien, ka pirmie no tiem ir nodarbināti uz noteiktu laiku, ja vien atšķirīgo attieksmi neattaisno objektīvi iemesli".<sup>417</sup>

Salīdzinot darbinieku, kas nodarbināts uz nenoteiktu laiku, un darbinieku, kas uz noteiktu, darba samaksu un secinot, vai ir noticis atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa pārkāpums pret darbinieku, kas nodarbināts uz noteiktu laiku, tiesai jāņem vērā un jāsniedz vērtējums par darbinieka profesionālo kvalifikāciju, lai noskaidrotu tās patieso līmeni, pārbaudītu darba raksturu un apstākļus, kādos darbs tika veikts, un lai konstatētu, vai prasītājs neveica tādu pašu vai vienādas vērtības darbu, vai noteiktā atlīdzība atbilst viņa kvalifikācijai un izpildītā darba raksturam.<sup>418</sup>

Kā EST secināja lietā Nr. C-361/12 attiecībā uz *darba nosacījumu* interpretāciju, izšķirošs kritērijs, lai noteiktu, vai pasākums ietilpst *darba nosacījumos* Direktīvas 1999/70/EK ceturrtās klauzulas izpratnē, ir tieši darba kritērijs, proti, darba attiecības, kas izveidotas starp darba ņēmēju un viņa darba devēju. Ja atļaišanas kompensācija tiek piešķirta darba ņēmējam saistībā ar darba attiecībām, kuras to saista ar savu darba devēju, un tā tiek maksāta darba dēļ, tā ietilpst jēdzienā *darba nosacījumi*.<sup>419</sup>

Savukārt lietā Nr. C-677/16 EST secināja, ka Direktīvas 1999/70/EK ceturtajai klauzulai ir atbilstoša atšķirīga attieksme gadījumā, kad tiesību akti neparedz atļaišanas pabalsta izmaksu darbiniekam, kas nodarbināts uz noteiktu laiku, lai aizpildītu amata vietu, kamēr notiek darbā pieņemšanas procedūra šīs amata vietas aizpildīšanai. Tas ir, neskatoties uz to, ka atļaišanas pabalsts paredzēts pastāvīgajiem darbiniekiem gadījumā, ja viņu darba līgums tiek uzteikts objektīva iemesla dēļ. EST skaidro, ka noteikta laika darba līguma puses jau no tā noslēgšanas brīža apzinās datumu vai notikumu, kas nosaka tā beigas. Šis nobeiguma apstāklis ierobežo darba attiecību ilgumu, nepastāvot nepieciešamībai līguma pusēm paust šajā ziņā savu gribu pēc minētā līguma noslēgšanas. Savukārt uz nenoteiktu laiku noslēgta darba līguma uzteikšana pēc darba devēja iniciatīvas izriet no tādu apstākļu iestāšanās, kas nebija paredzēti līguma noslēgšanas datumā un izjauc darba attiecību normālo norisi. Pēdējā gadījumā atļaišanas pabalsts kompensē darba attiecību izbeigšanos, neparedzamību un tātād kompensē darba ņēmēja pieviltās cerības, kas viņam varēja būt šajā datumā attiecībā uz minēto attiecību stabilitāti.<sup>420</sup>

<sup>415</sup> EST spriedums 2011. gada 18. marta lietā Nr. C-273/10, David Montoya pret Fondo de Garantía Salarial, Universidad de Alicante, rīkojuma Rezolutīvā daļa.

<sup>416</sup> EST 2007. gada 13. septembra spriedums lietā Nr. C-307/05, Yolanda Del Cerro Alonso pret Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, 53. punkts.

<sup>417</sup> EST 2016. gada 14. septembra spriedums lietā Nr. C-596/14, Ana de Diego Porras pret Ministerio de Defensa, 34. punkts.

<sup>418</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 27. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-792/2017 (C33462214).

<sup>419</sup> EST 2013. gada 12. decembra spriedums lietā Nr. C-361/12, Carmela Carratù pret Poste Italiane SpA, 35.-38. punkts.

<sup>420</sup> EST 2018. gada 5. jūnija spriedums lietā Nr. C-677/16, Lucía Montero Mateos pret Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, 60., 61., 65. punkts.

Vēl viens darba nosacījums ir uzteikuma termiņš. Lietā Nr. C-38/13 EST secināja, ka Direktīvas 1999/70/EK 4. klauzula nepieļauj tiesisko regulējumu, kurā darba līgumu uz noteiktu laiku, kas noslēgti uz laikposmu, kurš pārsniedz sešus mēnešus, izbeigšanas gadījumā ir paredzēta iespēja piemērot divu nedēļu uzteikuma termiņu neatkarīgi no attiecīga darba ņēmēja stāža, lai gan līgumu uz nenoteiktu laiku izbeigšanas gadījumā uzteikuma termiņš ir noteikts atkarībā no attiecīga darba ņēmēja stāža, un tas var būt no divām nedēļām līdz trim mēnešiem, ja šīs divas darba ņēmēju kategorijas ir salīdzināmā situācijā.<sup>421</sup>

**(7)** Darbiniekam, kas nodarbināts uz noteiktu laiku, jāsniedz informācija par brīvajām vakancēm konkrētajā uzņēmumā, kurās tas pats darbinieks varētu veikt darbu uz nenoteiktu laiku. Jāmin, ka darbiniekam jāzina par tām darba vietām, kas saistītas ar viņa kvalifikāciju, pieredzi un izglītību. Ar šo tiesību normu likumdevējs sniedzis darbiniekam, kas nodarbināts uz noteiktu laiku, priekšrocību, tādējādi veicinot viņa iespējas uz ilglaičīgu darbu vienā uzņēmumā.

DL nav noteikts, kādā veidā darba devējam būtu pienākums informēt darbinieku, līdz ar to informēt var gan mutvārdos, gan rakstveidā. Tomēr tā kā saskaņā ar DL uz darba devēju gulstas pierādīšanas pienākums, tad darba devējam šādu informēšanu būtu vēlams noformēt rakstveidā, turklāt darbiniekam parakstoties par informācijas saņemšanu. Darba devējam būtu jānodarbiniekam noteikts termiņš atbildes sniegšanai, vai darbinieks vēlas tikt nodarbināts brīvajā darba vietā.<sup>422</sup>

Tiesību norma ievieš Direktīvas 1999/70/EK sestās klauzulas prasības, kas paredz darbinieku, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, informēšanu par nodarbinātības iespējām. Tā paredz pienākumu darba devējam informēt noteikta laika darba ņēmējus par vakancēm, kas rodas uzņēmumos un iestādēs, lai nodrošinātu noteikta laika darba ņēmējiem tādas pašas iespējas iegūt pastāvīgus amatus, kādas ir citiem darbiniekiem. Uzņēmumos vai iestādēs šādu informāciju var sniegt piemērotā vietā ar vispārēju paziņojumu. Turklāt darba devējiem atbilstoši sestajai klauzulai, ciktāl tas iespējams, būtu jāveicina atbilstīgu mācību pieejamība noteikta laika darba ņēmējiem, lai celtu viņu prasmes, karjeras izaugsmi un profesionālo mobilitāti.<sup>423</sup>

<sup>421</sup> EST 2014. gada 13. marta spriedums lietā Nr. C-38/13, Małgorzata Nierodzik pret Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy, 33.-35., 38., 40. punkts.

<sup>422</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērīnātu advokātu birojs „BDO Zelmens&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 107. lpp.

<sup>423</sup> Mickeviča N., Nepilna darba laika un uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu regulējums Eiropas Savienībā. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012, 21. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/fixed.term\\_part.time.employment.eu\\_n\\_mickevica\\_30.12.2012\\_final.pdf](http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/fixed.term_part.time.employment.eu_n_mickevica_30.12.2012_final.pdf).

## 45. pants. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš

(1) Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par pieciem 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 60 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., 21.09.2006. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

**(1) (2)** Komentējamais DL pants paredz uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņu. Ar 23.10.2014. likumu likumdevējs maksimālo termiņu pagarinājis no trīs uz pieciem gadiem. Atbilstoši likumprojekta anotācijā minētajam šādi grozījumi tiesību normā veikti, lai izlīdzinātu darbaspēka izmaksas.<sup>424</sup>

DL 45. pantā norādītajam uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņam tiesību normas pirmajā un otrajā daļā ir ietverti izņēmumi:

- || citā normatīvajā tiesību aktā ir paredzēts cits darba līguma termiņš;
- || darba līguma par sezonas darba veikšanu termiņš nevar pārsniegt 10 mēnešus viena gada laikā.

Tiesību norma paredz iespēju līgumu pagarināt. Likumdevējs nav ierobežojis darba līguma termiņa pagarinājuma reižu skaitu, tomēr uzmanība jāpievērš, ka termiņa pagarinājumi ietilpst maksimālajā darba līguma termiņā. Likumdevējs norādījis, ka par darba līguma pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana tad, ja izpildās divi priekšnoteikumi:

- || darba līgums noslēgts ar to pašu darba devēju;
- || ja darba tiesiskās attiecības laika periodā no iepriekš noslēgtā darba līguma līdz jaunā līguma noslēgšanai nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 60 dienām pēc kārtas.

Jānorāda, ka ar 2014. gada 23. oktobra DL grozījumiem darba tiesisko attiecību pārtraukšanas ilgums pagarināts no 30 dienām uz 60 dienām, tādējādi līdzsvarojot uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņa pagarināšanu no trīs uz pieciem gadiem un samazinot negodprātīgas terminēto darba līgumu slēgšanas iespējas no darba devēja puses. Svarīgi norādīt, ka tiesību norma neregulē jautājumu par to, kā darba līguma pagarināšana notiek, ja puses vienojas par jau iepriekš veikta darba turpināšanu. Tomēr situācijās, kad darbinieks pie tā paša darba devēja pēc jaunā uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma tiek nodarbināts citā amatā, termiņi visiem darba līgumiem uz noteiktu laiku saskaitāmi kopā, un tas nevar pārsniegt piecus

<sup>424</sup> Likumprojekta „Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija) Nr. 90/TA-952 (2013). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument#b>.

gadus, lai darba devējs, fiktīvi mainot amata nosaukumus un nepārtraukti noslēdzot līgumus uz noteiktu laiku, kaut gan tas būtu jāslēdz uz nenoteiktu, nepārkāptu uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma ilguma pamatprincipu un nepasliktinātu darbinieka tiesisko stāvokli.<sup>425</sup>

Komentējamais pants ievieš Direktīvas 1999/70/EK<sup>426</sup> piektajā klauzulā paredzētos pasākumus, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, proti, nosakot secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu kopējo maksimālo ilgumu, kā arī objektīvus iemeslus (noteiktus gadījumus), kas attaisno līgumu pagarināšanu.

Kā secināja EST, jēdziens *objektīvi iemesli* jāsaprot kā tāds, kas ir saistīts ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo noteiktu darbību un kas līdz ar to konkrētājā kontekstā var attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Šos apstākļus it īpaši var izraisīt uzdevumu, kuru izpildei šādi līgumi ir noslēgti, īpašais raksturs un to raksturīgās pazīmes vai attiecīgos gadījumos dalībvalsts sociālās politikas jomā sasniedzamais legītimais mērķis.<sup>427</sup>

**(3)** Tiesību normas trešā daļa paredz, ka, ja darba līgums uz noteiktu laiku tiek slēgts, lai aizvietotu promesošu vai no darba atstādinātu darbinieku, kā arī tādu darbinieku, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks, darba līgums var pārsniegt noteikto piecu gadu maksimālo termiņu. Likumdevējs nav noteicis, uz kādu termiņu šāds darba līgums pagarināms, tomēr jāņem vērā, ka termiņam jābūt samērīgam. Pozitīvi vērtējams šīs daļas otrajā teikumā noteiktais, tādējādi dodot darbiniekam, kas bija nodarbināts uz noteiktu laiku, priekšrocības un radot labvēlīgākus apstākļus. Turklāt neatkarīgi no tā, ka darba līgums formāli noslēgts uz noteiktu laiku, tas uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu, attiecīgi darba devējam jānoformē darba tiesiskās attiecības atbilstoši normatīvā akta prasībām. Ja darba devējs neievēro šo principu, darbinieks ir tiesīgs celt prasību tiesā par atjaunošanu darbā.

**(4)** Ja neviena no līgumslēdzējpusēm, kad izbeidzas uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš, neiebilst par darba tiesiskajām attiecībām, neprasa to izbeigšanu un darba tiesiskās attiecības faktiski netiek pārtrauktas, darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

Nosakot darba līguma beigu termiņu, jāņem vērā arī DL 16. panta piektajā daļā paredzētais. Proti, ja termiņš izbeidzas nedēļas atpūtas dienā vai svētku dienā, par termiņa pēdējo dienu atzīstama nākamā darbdiens. Ja darba līgums 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.<sup>428</sup>

<sup>425</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 108. lpp.

<sup>426</sup> Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 175, 10.07.1999.

<sup>427</sup> EST 2014. gada 13. marta spriedums lietā Nr. C-190/13, Antonio Márquez Samohano pret Universitat Pompeu Fabra, 45. punkts.

<sup>428</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 108. lpp.

## 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 pār-  
ejošas darbnespējas laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

(1) Komentējamā tiesību norma paredz iespēju noteikt pārbaudes laiku, noslēdzot darba līgumu. Svarīgi norādīt, ka pārbaudi var noteikt, tikai uzsākot darba tiesiskās attiecības ar darbinieku. Pārbaudes laika noteikšana jau uzsāktās darba tiesiskajās attiecībās nav pieļaujama.

Pārbaudes mērķis ir noskaidrot darbinieka atbilstību konkrētajam amatam un uzticētā darba veikšanai. Lai arī pārbaudes laiks galvenokārt paredzēts darbinieka pārbaudīšanai, tas paredz arī darbiniekam iespēju noskaidrot, vai viņš vēlas turpināt attiecīgo darbu pie konkrēta darba devēja.<sup>429</sup>

Darba devējs nav tiesīgs slēgt darba līgumu uz pārbaudes laiku. No minētā izriet, ka darba līguma termiņš nevar sakrist ar pārbaudes laika termiņu. Piemēram, darba devējs nav tiesīgs slēgt darba līgumu uz trim mēnešiem, nosakot pārbaudes laiku arī uz trim mēnešiem.<sup>430</sup>

Darbiniekam pārbaudi iespējams noteikt tikai tad, ja tā ietverta darba līgumā. Ar šādu noteikumu likumdevējs centies aizsargāt darbinieku, *expressis verbis* noteicot, ka, ja pārbaude nav konkrēti ietverta darba līgumā, tas uzskatāms par noslēgtu bez pārbaudes.

Kā izņēmumu no pārbaudes laika noteikšanas vispārējās kārtības likumdevējs pārbaudes laikam paredzējis ierobežojumu attiecībā uz personām, kuras nav sasniegušas 18 gadu vecumu.<sup>431</sup>

Kā norādīja EST, pārbaudes laika galvenais mērķis ir pārbaudīt darba ņēmēja atbilstību un spējas, proti, ļaut novērtēt atbilstību amatam.<sup>432</sup> Pārbaude pēc būtības ir laika periods, kurā ir samazināta darbinieka nodarbinātības aizsardzība, piemēram, attiecībā uz aizsardzību atlaišanas gadījumā.<sup>433</sup> Šādu iespēju paredz SDO konvencijas Nr. 158 „Konvencija par darba attiecību izbeigšanu”<sup>434</sup> 2. pants, nosakot, ka dalībvalsts var izslēgt no visām vai dažām šīs Konvencijas normām darba ņēmējus, kas ir nodarbināti pārbaudes laikā vai kvalifikācijas periodā, kas noteikts iepriekš un saprātīgā termiņā.

<sup>429</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmelis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 109. lpp.

<sup>430</sup> Platā K., Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem “Par darba līgumiem”. Rīga, Valsts darba inspekcija, 2006. 12. lpp.

<sup>431</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmelis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 109. lpp.

<sup>432</sup> EST 2015. gada 5. februāra spriedums lietā Nr. C-117/14, Grima Janet Nisttahuz Poclava pret Jose Maria Ariza Toledano, 36. punkts; EST 2017. gada 7. septembra spriedums lietā Nr. C-174/16, H. pret Land Berlin, 63. punkts.

<sup>433</sup> Employment protection legislation: summary indicators in the area of terminating regular oncontracts (individual dismissals). International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK), – Geneva, ILO, 2015. p. 16. Available: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ged\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_357390.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ged_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_357390.pdf).

<sup>434</sup> SDO konvencija Nr. 158 „Konvencija par darba attiecību izbeigšanu”, pieņemta 22.06.1982., Latvija ratificēta 25.07.1994.



**(2)** Tiesību normas otrā daļa nosaka maksimālo termiņu, uz kādu darba devējs var noteikt pārbaudes laiku. Darba devējs ir tiesīgs paredzēt pārbaudes laiku arī uz īsāku termiņu, piemēram, vienu mēnesi.

Pārbaudes sākuma termiņš sakrīt ar dienu, kad darbinieks sāk pildīt darba pienākumus.<sup>435</sup> Pozitīvi vērtējamas ir situācijas, kad darba devējs nosaka konkrētu datumu vai kāda notikuma iestāšanos, kas uzskatāms par pārbaudes laika pēdējo dienu.

Uzmanība jāpievērš situācijām, kad pārbaude ir noteikta īsāka nekā trīs mēneši – darba devējs nevar pārbaudes termiņu pagarināt, jo to var noteikt tikai brīdī, kad tiek nodibinātas darba tiesiskās attiecības. Piemēram, darba devējs SIA "X", noslēdzot darba līgumu ar darbinieku A, noteica viņam pārbaudes laiku divu mēnešu garumā. Notekot šim laika periodam, darba devējs nebija pārliecināts par personas atbilstību amatam, tāpēc, ar darbinieka piekrišanu grozot darba līgumu, pagarināja pārbaudi vēl par vienu mēnesi. Šādas situācijas nav pieņemamas, jo tas ir pretēji DL noteiktajam un tādējādi saskaņā ar DL 6. pantu pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Likumdevējs tiesību normā paredzējis darba devēja aizsargājošu noteikumu, turklāt tas ir izņēmums no vispārīgā principa, nosakot, ka pārbaudes laikā neieskaita laiku, kad darbinieks neveic darbu pārejošas darbnespējas vai citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Šāda noteikuma piemērošana novērš tās situācijas, kad darbinieks varētu izvairīties no pārbaudes laika, tādējādi nodrošinot darba devējam iespēju izmantot DL noteiktās tiesības.<sup>436</sup>

Klauzula *citi attaisnojošie iemesli* ietver arī bērna kopšanas atvaļinājumu. Kā EST secināja lietā Nr. C174/16, - nav pieļaujams valsts tiesiskais regulējums, ar kuru pārbaudes laiku, kurā novērtē iespējas pagustināt nodarbināto civildienesta vadošā amatā, nevar pagarināt gadījumā, ja kandidāts pārbaudes laika lielāko daļu atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā. Tas pārkāpj Direktīvas 2010/18/ES<sup>437</sup> piekto klauzulu, kas paredz nodarbinātības tiesības un diskriminācijas aizliegumu, un šo pārkāpumu nevar attaisnot ar šī paša pārbaudes laika mērķi, proti, ļaut novērtēt atbilstību šim vakantajam vadošajam amatam.<sup>438</sup>

<sup>435</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 109. lpp.

<sup>436</sup> Turpat.

<sup>437</sup> Padomes Direktīva 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 68/13, 18.03.2010.

<sup>438</sup> EST 2017. gada 7. septembra spriedums lietā Nr. C-174/16, H. pret Land Berlin, 63. punkts.

## 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.

(1) Komentējamā tiesību norma nosaka darbinieka un darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu visā pārbaudes laikā. Pārbaudes sekas, ja kāda no līgumslēdzējpusēm uzskata, ka darba tiesiskās attiecības nav iespējams turpināt, ir darba līguma uzteikums.

Svarīgi norādīt, ka DL 47. panta izpratnē līgumu var uzteikt līdz (ieskaitot) pārbaudes laika pēdējai dienai.<sup>439</sup> Piemēram, 2019. gada 11. janvārī SIA "P" noslēgusi darba līgumu ar personu C, nosakot darbiniekam trīs mēnešu pārbaudes laiku. Par pārbaudes laika pēdējo dienu uzskatāms 2019. gada 10. aprīlis, kura arī ir pēdējā diena, kad darba devējs vai darbinieks var uzteikt darba līgumu. Šīs tiesību normas izpratnē *trīs dienas iepriekš* nozīmē, ka darbinieks pēc uzteikuma pie darba devēja būs nodarbināts trīs dienas, ieskaitot uzteikuma saņemšanas dienu. Ja līgums ir uzteikts 10. aprīlī, darbinieka pēdējā darba diena būs 2019. gada 12. aprīlis, jo saskaņā ar DL 16. panta pirmo daļu termiņš sākas datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šī termiņa sākumu. Turklāt atbilstoši DL 16. panta piektajai daļai, ja termiņš izbeidzas atpūtas dienā vai svētku dienā, par termiņa pēdējo dienu atzīstama nākamā darbdiena.

Uzteicot darba līgumu, svarīga ir tā forma – darba līguma uzteikums ir noformējams rakstveidā, un darba devējs to var izdot kā rīkojumu atbilstoši DL 56. pantam.

Panta pirmās daļas otrais teikums, kas nosaka, ka darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākuma norādīt darba līguma uzteikuma iemeslu, jāinterpretē šauri. AT Senāts lietā Nr. SKC-2504/2013 (C27234912) noteica, ka, lai arī DL 47. panta pirmā daļa paredz, ka darba devējs var neminēt un nenorādīt uzteikuma iemeslu, tomēr tam ir jābūt objektīvi pastāvošam (reālam), lai situācijās, kad darbinieks, norādot, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu (skat. DL 29. pantu), darba devējam jāspēj pierādīt, ka šī tiesību norma ir ievērota un nav pārkāpta (darba tiesībās saskaņā ar DL 125. pantu pierādīšanas pienākums ir darba devējam).<sup>440</sup> Piemēram, ja darba līgums pārbaudes laikā uzteikts darbinieka vecuma dēļ, nevis darbinieka neatbilstības veicamajam amatam dēļ, būs konstatējama darbinieka diskriminācija DL 7. panta izpratnē. Lietā Nr. SKC-762/2017 AT Senāts norādīja, ka darba devējs nav tiesīgs īstenot tiesības uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā pretēji pārbaudes jēgai un mērķim.<sup>441</sup>

(2) DL 47. panta otrā daļa jāskata kopsakarā ar pirmo daļu, tas ir, ja darbinieks vai darba devējs nav iesniedzis darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā, uzskatāms, ka darbinieks pārbaudes laiku ir izturējis un ir atzīts par piemērotu amatam. Šī tiesību norma norāda uz to, ka darbiniekam pēc pārbaudes laika notecējuma faktiski jāturpina veikt darba līgumā noteiktie darba pienākumi.

AT Senāts ir atzinis, ka, piemērojot DL 47. panta otro daļu, to varētu iztulkot šādi – ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies, neviena no pusēm nav uzteikusi darba līgumu, un darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš izturējis pārbaudi.<sup>442</sup> AT Senāts lietā Nr. SKC-88<sup>443</sup> ir norādījis, ka, lai konstatētu pārbaudes izturēšanas faktu, nepieciešams konstatēt, ka pēc nolīgta pārbaudes termiņa beigām darbinieks turpināja veikt darbu.<sup>444</sup>

<sup>439</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 3. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-188, 8.2. punkts.

<sup>440</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 6. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2504/2013 (C27234912), 7.2. punkts.

<sup>441</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 14. novembra spriedums lietā Nr. SKC-762/2017 (C31407814), 9.3.1. punkts.

<sup>442</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2006. gada 11. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-12 un AT Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 28. februāra spriedums lietā Nr. SKC-88.

<sup>443</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 28. februāra spriedums lietā Nr. SKC-88.

<sup>444</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 111. lpp.

## 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.

(22.04.2004. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 08.05.2004.)

Lai precīzi izprastu šīs tiesību normas saturu, komentējamais pants jāvērtē kopsakarā ar citiem DL pantiem par pārbaudes laiku, kā arī DL 7. pantā ietvertu vienlīdzīgu tiesību principu un 29. pantā regulēto atšķirīgas attieksmes jeb diskriminācijas aizlieguma principu.

AT Civillietu departaments lietā Nr. SKC-157/2009 jau secināja, ka DL 47. panta pirmā daļa noteic, ka pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākuma norādīt šāda uzteikuma iemeslu. Tādējādi minētā tiesību norma atļauj darba devējam neminēt uzteikuma iemeslu, taču tādām jāpastāv gadījumam, ja darbinieks norāda, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu.<sup>445</sup>

Ja darbinieks tiesā iesniedz prasību par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, saskaņā ar vispārīgo principu darba tiesībās, pierādīšanas pienākums par to, ka atšķirīgi attieksmei ir objektīvi pamatoti apstākļi, gulstas uz darba devēju (apgrieztās pierādīšanas princips).

Attiecībā uz prasības celšanu tiesā AT Civillietu departaments lietā Nr. SKC-762/2017 paredzēja, ka komentējamā tiesību normā ietvertā norāde par darbinieka tiesībām celt prasību tiesā ir attiecināma uz darba devēja uzteikuma tiesiskuma apstrīdēšanu. Turklāt jānorāda, ka aktuālā šīs tiesību normas redakcija nenosaka, kādu prasījumu darbinieks var vērst pret darba devēju. Atbilstoši jau iepriekš minētajam tiesas spriedumam "tiesības uz atlīdzinājumu par kaitējumu, kas nodarīts ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, tika ietvertas DL 29. panta astotajā daļā". No tiesību normas jēgas un judikatūrā noteiktā izriet, ka darbinieks prasībā var ietvert prasījumus par zaudējumu atlīdzību, par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku un atjaunošanu darba tiesiskajās attiecībās

Jau iepriekš norādītajā spriedumā AT noteica, ka "DL 9. pantā noteiktā nelabvēlīgu seku radišanas aizlieguma pārkāpuma gadījums ietilpst DL 48. panta tvērumā. Ja nelabvēlīgas sekas ir izpaudušās kā darba tiesisko attiecību izbeigšana, darbiniekam ir tiesības prasīt atjaunot savu iepriekšējo tiesisko stāvokli, proti, atrašanos darba tiesiskajās attiecībās ar konkrēto darba devēju arī tādos gadījumos, kad darba devējs ir uzteicis darba līgumu pārbaudes laikā".<sup>446</sup> No šīs sprieduma tēzes izriet, ka komentējamā tiesību norma jāskata kopsakarā ne tikai ar DL 7. un 29. pantu, bet arī ar 9. pantā noteikto.

Darbiniekam tiesības celt prasību tiesā ir terminētas – atbilstoši tiesību normai tas ir viens mēnesis no darba devēja uzteikuma saņemšanas brīža. Savukārt, ja darba devējs darbiniekam uzteikumu nav izsniedzis – no darbinieka tiesību turpināt darba tiesiskās attiecības pārkāpšanas brīža (skatīt DL 122. pantu).<sup>447</sup>

<sup>445</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 21. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-157/2009.

<sup>446</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 14. novembra spriedums lietā Nr. SKC -762/2017 (C31407814).

<sup>447</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 111. lpp.

# 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 aizliedzošajām normām.

CL 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 pie tā 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 nolīgtu izpildījuma veidu, apmēru, laiku un vietu.<sup>448</sup>

Jāņem vērā, ka darba devējs nav tiesīgs ietvert darba līgumā tādus nosacījumus, kas pasliktina darbinieka stāvokli, ko tam garantē normatīvie akti, darba koplīgums vai darba kārtības noteikumi. Šādi noteikumi atbilstoši DL 6. pantam nebūs spēkā.

Attiecībā uz DL 49. panta piemērošanu būtiska nozīme ir tam, ka šī likuma norma nav piemērojama atrauti no citām DL normām, tostarp DL 51. pantu (darba devējam ir pienākums nodrošināt darba organizāciju, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu) un 131. pantu (paredz normālo darba laiku).

Kā izriet no minētās tiesību normas satura, tajā *expressis verbis* norādīts, ka tā piemērojama kopsakarā ar citām DL normām, piemēram, ja darba devējs, izmantojot DL 49. pantā paredzētās tiesības, groza izpildījuma laiku un apmēru, tad tam ir jāņem vērā tiesību normas, kas regulē darba un atpūtas laiku. Citiem vārdiem, darba devējam nav tiesību darba līgumā ietvert tādus nosacījumus, kuru izpilde objektīvi pārsniedz pieļaujamā darba un atpūtas laika robežas.<sup>449</sup>

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.<sup>450</sup>

<sup>448</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 112. lpp.

<sup>449</sup> AT 2010. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC – 490/2010.

<sup>450</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 112. lpp.

## 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.

(1) Panta pirmā daļa paredz darbinieka pienākumu darbu veikt ar tādu rūpību, kāda no viņa taisnīgi ir sagaidāma. Arī CL 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 darbinieka piemērotību darbam. Turklāt darbinieka rūpība ir jāizvērtē, vadoties no taisnīgiem apsvērumiem, nevis darba devēja nesamērīgi izvirzītām prasībām un kritērijiem.<sup>451</sup>

Saskaņā ar ES terminu vārdnīcu jēdziens *pienācīga rūpība* ir apdomīgas rīcības veids/ īpašība, kādu noteiktos apstākļos sagaida no saprātīgas personas.<sup>452</sup> Šādu darbinieka rūpību nevar vērtēt absolūti, pēc vienota standarta, jo katrā situācijā īstenotās rūpības apmērs atkarīgs no faktiskajiem un relatīvajiem apstākļiem.

Pēc būtības darbiniekam darbs ir jāveic ar tāda līmeņa prasmi un rūpību, ko darba devējs var pamatoti sagaidīt un kas atbilst attiecīgajā saimnieciskās vai profesionālās darbības jomā vispāratzītai praksei.

Rūpības kritērijs tiek vērtēts, ņemot vērā darbinieka objektīvās spējas, kvalifikāciju, pieredzi, atbilstību un citus individuālus kritērijus, kas raksturo darbinieku un ir nepieciešami darba izpildei.

Minētie kritēriji, kas liecina par darbinieka atbilstību veicamajam darbam, lielākoties tiek novērtēti pārbaužu laikā.

Ja darba devējs pārbaužu laikā nav konstatējis šādas rūpības trūkumu un tikai pēc tam, turpinot ar darbinieku darba attiecības, tiek atklāts, ka darba pienākumus darbinieks neveic ar vajadzīgo vērību, nepieciešams novērtēt, vai no darbinieka rīcības ir radies un konstatējams darba līguma pārkāpums. Apstiprinoties pārkāpuma esībai, darba devējs var darbiniekam izteikt DL 90. panta pirmajā daļā paredzēto disciplinārsoodu - piezīmi vai rājienu. Savukārt, ja darbinieka veikta rīcība vai pieļautā bezdarbība atbilst kādam no DL 101. pantā regulētajiem uzteikuma pamatiem, darba devējs var uzteikt darba līgumu, likumā noteiktajā termiņā par to informējot darbinieku (skatīt arī DL 103. panta komentāru).<sup>453</sup>

(2) 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 noteikumos, darba aizsardzības dokumentos, kā arī ar rīkojumiem precizējot darba pienākumu saturu.<sup>454</sup>

<sup>451</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 113. lpp.

<sup>452</sup> Eiropas Savienības terminu vārdnīca. Rīga, UNDP, 2004.

<sup>453</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 113. lpp.

<sup>454</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 113. lpp.

## 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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2003.)

(1) Darbinieka pienākums veikt darbu izriet no darba līguma. Darba līgumā jābūt noteiktām galvenajām darbinieka darba izpildījuma prasībām. Papildus darba devējam 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 un 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 vērsts uz darba devēja mērķu sasniegšanu.<sup>455</sup>

(2) Viena no svarīgākajām prasībām darbiniekam atbilstoši darba pienākumu izpildē ir rūpīga uzņēmumā izveidotā darba devēja darba organizācija, tādējādi sekmējot labu pārvaldību.

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.<sup>456</sup>

(3) Panta trešā daļa noteic, ka darba devējam ir tiesības noteikt un grozīt darba normas.

Darba normas klasiskā izpratnē ir izstrādes normas, darba vienību skaits (darba operācijas, detaļas, izstrādājumi, darba apjoms), kas jāizgatavo noteiktā laika periodā (stunda, maiņa, mēnesis) noteiktos ražošanas apstākļos. Izstrādes normu mēra naturālās vienībās (gabali, metri utt.).<sup>457</sup> Piemēram, darba līgumā ir paredzēta darbinieka darba norma – izgatavot 50 vienības vienā stundā.

<sup>455</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmelis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 114. lpp.

<sup>456</sup> Turpat.

<sup>457</sup> Darba normēšanas metodoloģija. Latvijas darba devēju konfederācija. Pieejams: <http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2013/12/Darba-normēšanas-metodoloģija.pdf>.

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. Darbiniekiem, kuriem nolīgta akorda algas sistēma normālā darba laika ietvaros un kuri nostrādājuši visas mēnesi noteiktās darba stundas, bet kuriem aprēķinātā darba alga ir mazāka par minimālo mēneša darba algu, aprēķināto darba algu palielina par starpību starp minimālo mēneša darba algu un aprēķināto darba algu.<sup>458</sup> Līdz ar to, ja darba devējs būs noteicis pārāk augstas darba normas un darbinieks šī iemesla dēļ tās nevarēs izpildīt, darba devējam jebkurā gadījumā būs pienākums izmaksāt darbiniekam minimālo darba algu. Darba devējam, nosakot darba normas, tās vajadzētu noteikt tādā apmērā, lai darbiniekam būtu iespējams normālā darba laika ietvaros nopelnīt vismaz minimālo darba algu.<sup>459</sup>

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.

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 nolemj, ka pirms 18. novembra svētkiem būs pieprasījums pēc sarkanbaltsarkanajiem karodziņiem, un nosaka, ka darbiniekam jāizgatavo papildus 1000 karodziņu vienības, tad darba devējs ne ilgāk kā uz trīs mēnešiem var uzlikt darbiniekam par pienākumu izgatavot šīs papildus 1000 karodziņu vienības.<sup>460</sup>

<sup>458</sup> MK 2015. gada 24. novembra noteikumi Nr. 656 "Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu", 2., 3., 7. punkts. Latvijas Vēstnesis, Nr. 232, 26.11.2015.

<sup>459</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 114. lpp.

<sup>460</sup> Turpat, 115. lpp.

## 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.**

Komentējamā pantā noteikts pamatprincips, ka darbiniekam ir pienākums veikt no darba līguma izrietošu darbu, un tas ir jāveic darba laika ietvaros.

Laikā gaitā arvien populārāki kļūst dažādi darba laika organizēšanas veidi, kas paredz iespēju darbiniekam pašam organizēt savu darbu noteikta laika perioda ietvaros (elastīgs darba laiks), tomēr tam ir jānotiek ar darba devēja piekrišanu.

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 (skatīt 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.<sup>461</sup>

<sup>461</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 115. lpp.



## 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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 21.09.2006. un 04.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 25.03.2010.)

(1) Attiecībā uz darba pienākumu veikšanu tiek noteikts, ka darbs ir veicams uzņēmumā. Šeit nepieciešams uzsvērt, ka darbs ir veicams uzņēmuma atrašanās vietā (skatīt DL 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 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 konkrētu adresi.<sup>462</sup>

No 2020. gada 1. jūlija ir spēkā DAL grozījumi, kuri definē attālināto darbu, paredzot lielāku elastību darba tiesiskajās attiecībās. Proti, DAL 1. panta 20. punkts paredz, ka attālinātais darbs ir tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā, darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos.

Darba līgumā saskaņā ar DL 40. panta otrās daļas ceturto punktu ir jānorāda darba vieta. Tomēr DL neierobežo pušu iespējas vienoties par citu darba vietu, nevis uzņēmumu.

Tāpat pusēm iespējams vienoties, ka darbs tiek veikts attālināti. Ar attālinātu darbu saprot tādu darba izpildes veidu, kad darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus darba devēja uzņēmuma, tai skaitā darbs, kuru veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas.

Dažkārt konkrētā darba specifikas 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 skatīt DL 40. panta komentāru).<sup>463</sup>

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.<sup>464</sup>

<sup>462</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 115. lpp.

<sup>463</sup> Turpat, 116. lpp.

<sup>464</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 116. lpp.

Par komandējumu uzskatāms ar komersanta, organizācijas, iestādes vai citas institūcijas (turpmāk – institūcija) vadītāja rakstveida rīkojumu apstiprināts darbinieka [...] un citas fiziskās personas, kura nav darba attiecībās ar institūciju, kas sūta to komandējumā, un kura savu darbu nepilda savas saimnieciskās darbības ietvaros (ja personas komandējums ir saistīts ar tādu mērķu sasniegšanu un uzdevumu veikšanu, kuri paredzēti attiecīgās institūcijas statūtos (nolikumā), brauciens uz noteiktu laiku uz citu apdzīvotu vietu LR vai, ja darbinieka pastāvīgā darba vieta ir ārvalstī, – ārvalstī, vai uz ārvalstīm, kā arī no ārvalstīm uz LR (ja darbinieka pastāvīgā darba vieta ir ārvalstīs), lai pildītu darba uzdevumus vai papildinātu zināšanas un paaugstinātu kvalifikāciju, izņemot gadījumus, ja darbinieks nosūtīts uz izglītības iestādi amata (darba) pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai. Savukārt par darba braucienu uzskatāms darbinieka darbs, ja tas saskaņā ar noslēgto darba līgumu vai amata aprakstu norisinās ceļā (piemēram, autosatiksmes, dzelzceļa, jūrniecības vai aviācijas nozarē) LR vai ārvalstīs, vai - ja darbs saistīts ar regulāriem un sistemātiskiem izbraukumiem un pārvietošanos (piemēram, celtniecības vai mežizstrādes nozarē).<sup>465</sup>

**(2)** Pants paredz, ka, nosūtot komandējumā vai darba braucienā darbinieku, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, ir nepieciešama vecāka (aizbildņa) rakstveida piekrišana.

Šajā gadījumā runa ir gan par gadījumiem, kad persona, kas 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 vecāka (aizbildņa) rakstveida piekrišana, kas atradīsies darba devēja lietvedībā.

Savukārt, ja komandējums vai darba brauciens ir paredzēts ārpus Latvijas teritorijas, jāievēro normatīvie akti, kas regulē Latvijas robežas šķērsošanas kārtību. Proti, MK noteikumi Nr. 721 „Kārtība, kādā bērni šķērso valsts robežu”<sup>466</sup> nosaka kārtību, kādā robežu drīkst šķērsot bērni. Par bērnu saskaņā ar Bērnu tiesību aizsardzības likuma<sup>467</sup> (uz kura pamata izdoti attiecīgie MK 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 noteik, 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 Bērnu tiesību aizsardzības likumā ietvertā jēdziena *bērns* skaidrojums.<sup>468</sup>

Saskaņā ar MK noteikumu 4. punktu, ja bērns, kurš ir Latvijas valstspiederīgais, izceļo no valsts patstāvīgi, viņš uzrāda vismaz viena vecāka (Latvijas pilsoņa, Latvijas nepilsoņa, ES dalībvalsts, Eiropas Ekonomikas zonas valsts, Šveices Konfederācijas vai Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotās Karalistes pilsoņa vai bezvalstnieka, kam piešķirts bezvalstnieka statuss LR, ES dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī, Šveices Konfederācijā vai Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotajā Karalistē) vai aizbildņa notariāli apliecinātu piekrišanu bērna patstāvīgai izceļošanai no valsts.

Papildus jāņem vērā arī Personu apliecināšanu dokumentu likumā<sup>469</sup> noteiktais, kas paredz, ka ceļošanas dokuments ir pase. Personas apliecināšanu izmantojama kā ceļošanas dokuments, dodoties uz ārvalstīm, ja tas paredzēts LR saistošos starptautiskajos līgumos [...]. Ja pase ir zudusi vai kļuvusi lietošanai nederīga, Latvijas pilsonim vai nepilsonim ir tiesības personas apliecināšanu izmantot kā ceļošanas dokumentu, lai atgrieztos LR no trešās valsts, ar kuru nav noslēgts attiecīgs starptautisks līgums. Saskaņā ar minētā likuma 10. pantu personai, kura nav sasniegusi 15 gadu vecumu, personu apliecināšanu dokumentu izsniedz pēc šīs personas likumiskā pārstāvja lūguma.

<sup>465</sup> MK 2010. gada 12. oktobra noteikumi Nr. 969 “Kārtība, kādā atļūdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi”, 2., 3. punkts. Latvijas Vēstnesis, Nr. 169, 26.10.2010.

<sup>466</sup> MK 2010. gada 3. augusta noteikumi Nr. 721 „Kārtība, kādā bērni šķērso valsts robežu”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 128, 13.08.2010.

<sup>467</sup> Bērnu tiesību aizsardzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 199/200 (1260/1261), 08.07.1998.

<sup>468</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 116. lpp.

<sup>469</sup> Personu apliecināšanu dokumentu likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 18 (4621), 01.02.2012.

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 MK noteikumos norādītā notariāli apstiprinātā vecāku piekrišana, kuru darbiniekam būs pienākums uzrādīt, šķērsojot valsts robežu.<sup>470</sup>

MK 2010. gada 12. oktobra noteikumu Nr. 969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi" 8.6. 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 papildus izmaksas, kas ir saistītas ar notariāli apstiprināmu dokumentu izgatavošanu.

**(3)** 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 piekrīt nosūtīšanai komandējumā vai darba braucienā, tad šāda piekrišana ir noformējama rakstveidā.

**(4)** Darbinieks, kas atrodas komandējumā vai darba braucienā, veic darbu ārpus savas ierastās darba vietas, nevis neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Neatkarīgi no atrašanās vietas darbinieks ir darba devēja pakļautībā, un viņam ir jāpilda darba devēja sniegtie norādījumi attiecībā uz darba veikšanu. Tāpēc pantā ir skaidri noteikts, ka komandējuma vai darba brauciena laikā darbiniekam ir saglabājama gan darba vieta (amats), gan darba samaksa (ja darbinieks saņem akorda algu, tad viņam ir izmaksājama vidējā izpeļņa).

<sup>470</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 117. lpp.

## 16. nodaļa

# Darba kārtība un darba devēja rīkojumi

### 54. pants. Darba kārtība

**Darba kārtību uzņēmumā nosaka darba kārtības noteikumi, darba koplīgums, darba līgums un darba devēja rīkojumi.**

Tiesību norma uzskaita tos dokumentus, kuros darba devējs ir noteicis uzņēmuma darba kārtību. Tie ir darba kārtības noteikumi (skatīt DL 55. panta komentāru), darba koplīgums (skatīt piektās nodaļas komentārus), darba līgums (skatīt devītās nodaļas komentārus) un darba devēja rīkojumi (skatīt DL 56. panta komentāru). Tomēr pants tulkojams paplašināti, un līdz ar to šis uzskaitījums nav izsmeljošs. 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 kārtību regulējošie dokumenti (koplīgums, darba kārtības noteikumi, rīkojumi u.c.). Piemēram, ja uzņēmumā tiek ieviests ISO standarta kvalitātes sertifikāts, tiek izstrādāta arī virkne ar procedūrām, nolikumiem un citiem uzņēmuma iekšējiem dokumentiem, kuros ir precīzi definēta biznesa vide un biznesa attiecības uzņēmumā, darbu izpildes kārtība, savstarpējā komunikācija, projektu 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 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 jāpārakstās, 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 noteikumus, 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 stājas spēkā no 25.10.2006.)

(1) Tiesību norma paredz, ka darba kārtības noteikumi obligāti jāpieņem, ja uzņēmumā tiek nodarbināti ne mazāk kā desmit darbinieki (par uzņēmuma definīciju skatīt 5. panta komentāru). Ja uzņēmumā tiek nodarbināti mazāk kā desmit darbinieki, tad darba devējs ir tiesīgs izvēlēties pieņemt vai nepieņemt darba kārtības noteikumus. Ja darba devējs darba kārtības noteikumus 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 pēc DL 55. panta otrās daļas.<sup>471</sup>

Ja uzņēmumā ir darbinieku pārstāvji, proti, arodbiedrība vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji (skatīt DL 10. panta komentāru), uzņēmumam pirms darba kārtības noteikumu pieņemšanas ir pienākums konsultēties ar darbinieku pārstāvjiem. DL 11. panta trešajā daļā skaidrots, kas ir uzskatāma par konsultēšanos (skatīt DL 11. panta komentāru). Ja darbinieku pārstāvju uzņēmumā nav, tad darba devējs ir tiesīgs pieņemt darba kārtības noteikumus pats. DL neierobežo darba devēju konsultēties par darba kārtības noteikumu pieņemšanu arī ar pašiem darbiniekiem.

(2) Tiesību normas otrā daļa noteic darba kārtības noteikumu saturu. Šie ir minimālie darba kārtības noteikumos ietveramie jautājumi. Darba devējs pēc saviem ieskatiem (un DL paredzētajos gadījumos, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem) var ietvert arī citus darba kārtību regulējošos jautājumus. Turklāt likumdevējs ir noteicis, ka tajos gadījumos, kad darba kārtība jau regulēta darba koplīgumā vai darba līgumā, darba devējam nav jādublē un jāietver tie paši jautājumi arī darba kārtības noteikumos. Darba kārtības noteikumos ietveramas vairākas sadaļas.

■ 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.

<sup>471</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēnis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 118. lpp.

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 jāparedz obligāti, ja dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām. Savukārt, ja tiek nodarbināti pusaudži, tad viņiem pārtraukums tiek garantēts, ja dienas darba laiks ir ilgāks par četrarpus stundām. 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 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 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 papusdiņnot, atpūsties u.tml. Līdz ar to šis pārtraukums nevarētu tikt pārcelts uz darba dienas beigām, tādējādi saīsinot 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, kam katram 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.

#### ■ Darba laika organizācija uzņēmumā.

Darba kārtības noteikumos jānorāda, kādā veidā laika organizācija uzņēmumā pastāv. Proti, vai darbinieki darbu veic tikai normālā darba laika ietvaros vai arī ir paredzēts maiņu darbs, nakts darbs, summētais darba laiks, nepilns darba laiks. Piemēram, biroja darbinieki strādā normālo darba laiku, apsargi strādā maiņu darbu un nakts darbu, savukārt apkopēja strādā summēto darba laiku. Atšķirīgā darba organizācijā ir ietverama darba kārtības noteikumos.

#### ■ Darba samaksas izmaksas laiks, vieta un veids.

Nosakot darba kārtības noteikumos darba samaksas izmaksas laiku, vietu un veidu, darba devējam jāņem vērā DL noteiktās prasības. Saskaņā ar DL 69. 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.

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 samaksu izmaksā skaidrā naudā, tad darba kārtības noteikumos ietverama arī darba samaksas izmaksas vieta (piemēram, uzņēmuma grāmatvedība).

#### ■ Atvaļinājumu piešķiršanas vispārējā kārtība.

Nosakot darba kārtības noteikumos atvaļinājumu piešķiršanas vispārējo kārtību, darba devējam jāievēro DL 35. nodaļā noteiktais. 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 atvaļinājuma grafiks, kurā tiek norādīts katra darbinieka konkrēts atvaļinājuma laiks (piemēram, no piektdiņas jūlija līdz pirmajam augustam). Šādā gadījumā pirms konkrēta 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.

#### ■ Darba aizsardzības pasākumi uzņēmumā.

Darba aizsardzības pasākumi uzņēmumā jāorganizē saskaņā ar Darba aizsardzības likumu. Saskaņā ar DAL 1. panta otro 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.

#### ■ Darbinieku uzvedības noteikumi un citi noteikumi, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā.

Darba kārtības noteikumos ietverami arī uzvedības un citi noteikumi, kuri darba devēja ieskatā 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. Piemēram, darba devējs var noteikt uzvedības pamatnoteikumus darbinieka attiecībās ar darba devēju, kolēģiem, klientiem, sadarbības partneriem (būt laipnam, pieklājīgam, lojālam u.c.) utt. Iespējams arī paredzēt īpašas prasības attiecībā uz darbinieku apģērbiem, noteikt rotaslietu un aksesuāru ierobežojumus, nagu lakas krāsas izvēles ierobežojumus u.c. 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.

**(3)** 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.

Vairumā situāciju, 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, īpaši pievērsties specifiskiem, tieši konkrētajā uzņēmumā esošajiem darba kārtības jautājumiem.

Darbinieka interesēs ir rūpīgi iepazīties ar darba kārtības noteikumiem, jo par to pārkāpšanu ir iespējamas sankcijas (rājiens, piezīme, uzteikums). 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.

(4) Darba devējam nav tiesību prasīt no darbinieka konkrētas svešvalodas prasmi, ja tās lietošana neietilpst darba pienākumos. Ja, darba pienākumus veicot, nav nepieciešama svešvalodas lietošana, darba devējam nav tiesību liegt darbiniekam lietot valsts valodu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.)

(1) DL 56. panta pirmā daļa noteic, ka darba devējam ir tiesības ar rīkojumiem precizēt darbinieka darba pienākumus, turklāt tas veicams tikai darba līguma vai amata apraksta noteikumu ietvaros. Darba devējs var tikai precizēt un konkretizēt tos darbinieka pienākumus, kas paredzēti un noteikti darba līgumā. Darba devējs ar rīkojumu nav tiesīgs darbiniekam likt veikt papildus 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*) ir prettiesisks.

Darba tiesības vēsturiski izveidojušies kā patstāvīga speciālo privāttiesību nozare, lai aizsargātu darbiniekus, kuri ir personiski un ekonomiski atkarīgi no darba devēja. Šis mērķis netieši 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.

Ja darbinieka ieskatā darba devēja rīkojums ir prettiesisks, darbiniekam būtu ieteicams sākotnēji savas bažas par rīkojuma tiesiskumu paust darba devējam un risinājumu mēģināt atrast savstarpēju pārrunu ceļā. Ja šādā veidā risinājumu neizdodas panākt, darbinieks var vērsties VDI, kā arī tiesā, sniedzot prasības pieteikumu par rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Nav būtiski kā darba devējs nosaucis dokumentu, ar kuru pēc būtības tiek precizēti darbinieka darba pienākumi, darba kārtības un darbinieka uzvedības noteikumi uzņēmumā, jo svarīgs ir dokumenta saturs, nevis nosaukums. 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 jāvienojas par darba grozījumu izdarīšanu saskaņā ar DL 97. pantu. Tajos gadījumos, kad darba devējs vēlas grozīt DL 40. pantā minētos noteikumus (piemēram, darba samaksas apmēru un izmaksas laiku, darba vietu, darba laiku), tas izdarāms tikai ar darba devēja un darbinieka rakstveida vienošanos, nevis 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.



DL tikai atsevišķos gadījumos tiek norādīts, ka rīkojums izdodams noteiktā formā. Ja šādas norādes nav, tad darba devējs var izvēlēties rīkojuma formu, sagatavot rīkojumu rakstveidā vai arī izdot mutvārdu rīkojumu. Darbiniekam ir pienākums pakļauties darba devēja rīkojumiem (skatīt DL 28. panta otro daļu, DL 39. pantu).

Izdodot mutvārdu rīkojumu, darba devējam 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, 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.

DL 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 atstādīšanas laiku darbiniekam neizmaksājot darba samaksu.

Rakstveida rīkojums izdodams arī saskaņā ar DL 78. panta otro daļu, kad darba devējs vēlas ieturēt no darbinieka samaksas summas, kas 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 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 DL paredzētajos gadījumos.

DL 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. Satversmes 90. pants noteic, ka ikvienam ir tiesības zināt savas tiesības. No šī panta izriet darbinieka tiesības pieprasīt no darba devēja rīkojuma eksemplāru vai, ja rīkojums nav noformēts rakstveidā, pieprasīt šī rīkojuma izdošanu rakstveidā un tā eksemplāra izsniegšanu darbiniekam.

**(2)** Tiesību normas otrā daļa paredz, ka darba devējs ar rīkojumiem var precizēt darba kārtības un darbinieka uzvedības noteikumus uzņēmumā. Arī DL 54. pants nosaka, ka darba kārtību uzņēmumā var noteikt ar darba devēja rīkojumu.

Tomēr biežāk darba devēji uzvedības noteikumus un darba kārtību paredz darba kārtības noteikumos (skatīt DL 55. panta komentāru) vai kādā citā uzņēmuma iekšējā dokumentā, nevis darba kārtību nosaka ar rīkojumiem.

**(3)** Saskaņā ar panta trešo daļu darba devējam nav tiesību prasīt, lai darbinieks veiktu darba līgumā neparedzētu darbu, izņemot DL 57. pantā noteiktos gadījumus (skatīt DL 57. panta komentāru).

Ja nepastāv DL 57. pantā noteiktie apstākļi, darba devējs ar rīkojumu nevar likt darbiniekam veikt jebkādas citus 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 izmaksājama atbilstoša atlīdzība par šāda papildus 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. Dikstāves 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.

(1) Darba tiesībās vispārīgais princips ir, ka darba devējs nevar norīkot un darbiniekam par pienākumu uzlikt veikt tādu darbu, kas nav ietverts darba līgumā. Šādas tiesības darba devējam ir piešķirtas izņēmuma gadījumos, lai novērstu:

- || nepārvaramas varas,
- || nejauša notikuma,
- || citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas.

Ne DL, ne CL nav norādīti konkrēti gadījumi, kas uzskatāms par nepārvaramu varu, nejaušu notikumu vai citiem ārkārtējiem apstākļiem. No AT Civillietu tiesu palātas 2013. gada 26. novembra sprieduma lietā Nr. C04346910 izriet, ka saskaņā ar judikatūrā un juridiskajā literatūrā noteikto, nepārvarama vara ir iepriekš neparedzams šķērslis, notikums, no kura nav iespējams izvairīties un kura sekas nevar pārvarēt un kas nav noticis puses vai tās kontrolē esošas rīcības dēļ.<sup>472</sup> Savukārt par nejaušu notikumu tiesību zinātņu literatūrā tiek uzskatīts nejaušs, neparedzams šķērslis, kas rodas objektīvu un no pusēm neatkarīgu apstākļu dēļ, kuru, ievērojot pat vislielāko rūpību un čaklību, nebūtu iespējams paredzēt vai novērst. Tas ir tāds, kurš izcēlies, sagadoties sevišķiem apstākļiem. Jānorāda, ka atšķirība starp nepārvaramu varu un nejaušu notikumu ir tāda, ka nepārvaramai varai raksturīgs lielāks ārkārtējs spēks nekā nejaušam notikumam.

Svarīgi, lai šie iepriekš minētie apstākļi ir tādi, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt uzņēmuma parasto darba gaitu – ja šādi apstākļi notikuši, tomēr tas uzņēmuma darbību nav pasliktinājis vai kā citādi ietekmējis, darba devējs darbinieku neparedzēta darba veikšanai norīkot nevar.

AT lietā Nr. SKC-1861/2015 noteica, ka darbinieku norīkot darba līgumā neparedzēta darba veikšanai var tikai izņēmuma gadījumos, turklāt bez darbinieka piekrišanas un likumā ierobežotā laikā, saglabājot darba samaksu vismaz darbinieka iepriekšējās vidējās izpeļņas apmērā.<sup>473</sup>

Veicot tiesību normas gramatisko iztulkošanu, secināms, ka pantā lietotais vārdu savienojums *uz vienu mēnesi* nozīmē, ka norīkot darbinieku var tikai vienu reizi. No tā izriet, ka darbinieka neparedzēta darba veikšanu nav iespējams vairākkārtīgi pagarināt – darba devējs darbinieku var norīkot vienu reizi gada laikā uz vienu mēnesi (izņemot dikstāves gadījumā, kur šāds norīkošanas periods var būt divi mēneši). Šāds formulējums ir iekļauts, lai nodrošinātu, ka darbinieks netiek nodarbināts darbā, ko neparedz darba līgums, kā arī veicināt, lai ārkārtas apstākļos uzņēmumā tiktu nodrošināta normāla darba gaita. Turklāt jānorāda, ka gads šīs tiesību normas izpratnē nav kalendārais gads, bet gan laika posms, kas skaitāms no brīža, kad darbinieks jau vienreiz nodarbināts neparedzēta darba veikšanai līdz nākamajai reizei, kad uzņēmumā ir radušās sekas, kuras nepieciešams novērst. Nākamajā reizē, kad uzņēmumā radīsies tāda nepieciešamība un ja tā būs agrāk par viena gada termiņu, darba devējs nevarēs nosūtīt darbinieku veikt darba līgumā neparedzētu darbu. Šādā gadījumā darba devējam būs jānosūta cits darbinieks vai jāmeklē citi alternatīvi risinājumi.

<sup>472</sup> AT Civillietu tiesu palātas 2013. gada 26. novembra spriedums lietā Nr. PAC-0365/2013 (C04346910); Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēnis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 124. lpp.

<sup>473</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 26. februāra spriedums lietā Nr. SKC-1861/2015.

Atbilstoši tiesību normai darba devējs darbinieku var norīkot bez darbinieka piekrišanas ar vienpersonisku rīkojumu – nav jānoslēdz atsevišķa vienošanās vai jāveic grozījumi darba līgumā.

Arī neparedzēta darba veikšanā darbojas apgrīzētās pierādīšanas princips, proti, ja darbinieks strīdēsies par to, ka neparedzēta darba veikšana nav bijusi pamatota un nepieciešama, darba devējam būs jāpierāda, ka pastāvējuši nepārvaramas varas, nejauša notikuma izraisītas sekas un šie radušies apstākļi ir ietekmējuši parasto darba kārtību uzņēmumā.

**(2)** Komentējamā panta otrā daļa nosaka, ka darba devējam par neparedzēta darba veikšanu jāizmaksā atbilstoša darba samaksa, un tās apmēru nevar noteikt mazāku par darbiniekam iepriekš aprēķināto vidējo izpeļņu. Tiesību normā paredzētais jēdziens *atbilstoša darba samaksa* ir ģenerālklausula, līdz ar to katrā konkrētajā situācijā tas piepildāms ar saturu atbilstoši pastāvošajiem apstākļiem. Tomēr, lai aizsargātu darbinieku intereses, likumā noteikta vizzemākā robeža, kāda darba samaksa darbiniekam neparedzēta darba veikšanas gadījumā ir jāizmaksā – tā nevar būt mazāka par darbiniekam noteikto iepriekšējo vidējo izpeļņu. Vidējā izpeļņa aprēķināma saskaņā ar DL 75. pantu. Tomēr jāuzsver, ka darba devējam, izvērtējot, kāda būtu atbilstoša darba samaksa, ir jānosaka, kāda samaksa par attiecīgo darbu darbiniekam tiktu maksāta situācijās, kad darbinieks šādā amatā tiktu nodarbināts pastāvīgi, nevis pastāvot ārkārtas apstākļiem. Ja šī samaksa aprēķināta augstāka, tad arī darba devējam būtu jāizmaksā lielāka samaksa nekā darbinieka vidējā izpeļņa, jo tā būs uzskatāma par konkrētajā situācijā atbilstošu darba samaksu.

Minētajiem apstākļiem ir jābūt tādiem, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā.

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 gadījums, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (skatīt 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 pastāvējuši 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.<sup>474</sup>

Kā norāda ST, 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 apliecinoši dokumenti, darbinieki tiek īpaši apsargāti un fiziski iespaidoti, tiek aizturēta darba samaksa. DL paredz iespēju uzteikt darba līgumu, tāpēc, kaut arī apstrīdētajās normās darbinieka piekrišana netiek prasīta, tajās minētos darbus nevar uzskatīt par piespiedu darbu.<sup>475</sup>

Otra piespiedu darba pazīme, ko norāda ST, 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, sociātai, nacionālai vai reliģiskai diskriminācijai (skatīt SDO konvencijas Nr. 105<sup>476</sup> 1. pantu).<sup>477</sup>

<sup>474</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 124. lpp.

<sup>475</sup> ST 2003. gada 27. novembra spriedums lietā Nr. 2003-13-0106.

<sup>476</sup> SDO konvencija Nr. 105 „Konvencija par piespiedu darba atcelšanu”, pieņemta 25.06.1957., Latvijā ratificēta 27.01.1992.

<sup>477</sup> ST 2003. gada 27. novembra spriedums lietā Nr.2003-13-0106.

Mūsdienās par piespiedu darba galvenajām formām tiek uzskatīta verdzība un cilvēku nolaupīšana nolūkā izmantot viņus kā darbaspēku, obligāta piedalīšanās sabiedriskajos darbos, mājamalpotāju norīkošana piespiedu darbos, piespiedu darbi par nedomaksātiem parādiem, cilvēku tirdzniecība, piespiedu darbs ieslodzījuma vietās, bērnu piespiedu darbs.<sup>478</sup>

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 šādai 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 šī 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 (skatīt, piemēram, DL 45. panta otro daļu, kur tiek lietots vārdu savienojums *ilgāks par 10 mēnešiem* un šī norma, aplūkojot to kopsakarā ar DL 45. panta pirmo daļu, ir tulkojama, ka attiecīgo darbību var veikt vairākas reizes, taču kopējam termiņam nepārsniedzot desmit 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, 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 šī panta otro daļu par šāda darba veikšanu saņem atbilstošu samaksu, kas nevar būt mazāka par darbinieka iepriekšējo vidējo izpeļņu. Ņemot vērā to, ka uzņēmumam ārkārtas situācijas var būt biežāk nekā reizi gadā, tad 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.<sup>479</sup>

<sup>478</sup> AT Senāta 2005. gada 19. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1.

<sup>479</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 125. lpp.

## 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.

(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.

(6) Darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbinieks atstādināts no darba.

(7) Darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks ir atstādināts no darba.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006., 23.10.2014. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

(1) Atstādināšanu izmanto, lai novērstu iespējamo kaitējumu darbinieka vai trešās personas drošībai un veselībai vai darba devēja vai trešās personas pamatotām interesēm. Tā nav pašmērķis, bet preventīvs instruments darba devējam iespējama interešu apdraudējuma novēršanai, nepieļaujot darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darba pienākumus. Jānorāda, ka atstādināšanu nevar izmantot kā alternatīvu risinājumu dīkstāvei vai kā līdzekli, lai sodītu darbinieku par kādu pārkāpumu.

DL strikti noteikts, ka atstādināšana pieļaujama ar rakstisku rīkojumu, tātad nav pietiekami ar mutisku paziņojumu par atstādināšanu. Rīkojumā jānorāda atstādināšanas iemesls (lai darbinieks varētu saprast, kādēļ ierobežotas viņa tiesības) un termiņš (lai darbinieks varētu saprast, kā plānot savu laiku un vai meklēt citus ienākuma avotus).<sup>480</sup>

Vispārīgi noteikts, ka atstādināšanas laikā darba samaksu nesaglabā (jānorāda, ka atšķirīgs regulējums paredzēts civildienesta ierēdņiem, proti, saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 39. pantu attiecīgās iestādes vadītājs, ministrs, Ministru prezidents var atstādināt ierēdni no amata pienākumu izpildes ne ilgāk kā uz visu disciplinārlietas izmeklēšanas laiku, saglabājot amata mēnešalgu, sociālās garantijas, normatīvajos aktos noteiktās pastāvīgās piemaksas, kas saistītas ar dienestu, kā arī specializētajā civildienestā noteiktās dienesta pakāpes). Tas gan neaizliedz darba devējam šādu samaksu saglabāt, lai nodrošinātos pret iespējamu zaudējumu piedziņu, ja atstādināšana no darba izrādīsies nepamatota.<sup>481</sup>

<sup>480</sup> Rācenājs K., Kad darbinieku drīkst atstādināt?, 2018. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/kad-darbinieku-driskst-atstadinat/13413>.

<sup>481</sup> Turpat.

**(2)** Panta otrajā daļā paredzēts, ka darba devējam ir pienākums atstādināt darbinieku no darba, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija. Piemēram, darba devējam jānodrošina, ka darbinieks atstādināts no amata (no pienākumu pildīšanas) līdz lietas apstākļu noskaidrošanai un izvērtēšanai vai līdz galīgā nolēmuma pieņemšanai kriminālprocesā Bērnu tiesību aizsardzības likuma 72. pantā noteiktajos gadījumos. Tāpat šajā likumā paredzēts, ka Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija var pieprasīt darbinieka atstādināšanu, ja tai ir pamatotas aizdomas par iespējamām bērnu tiesību pārkāpumiem.

Darba devējam ir pienākums atstādināt darbinieku no darba arī tad, ja viņam kriminālprocesā piemērotais drošības līdzeklis ir noteiktas nodarbošanās aizliegums un attiecīgais procesa virzītājs pieprasa tā izpildi.

**(3)** Darba devējs drīkst atstādināt darbinieku no darba, ja viņš, veicot darbu vai 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.

Ir situācijas, kad darba devēji atstādina darbinieku no darba pienākumu izpildes, lai dienesta pārbaudes ietvaros noskaidrotu lietas apstākļus. Darba devējam jāņem vērā, ka ne katra darbinieka rīcība, par kuru ierosināta dienesta pārbaude, ir pamats atstādināt viņu no darba, piemēram, nebūtu pamata darbiniekui atstādināt no darba par seniem notikumiem, neņemot vērā viņas darba pienākumu apmēru.<sup>482</sup>

Tiesu praksē vispārīgi atzīts, ka nepieciešamība noskaidrot apstākļus nav patstāvīgs pamats, lai atstādīnātu darbinieku. Nepieciešamība noskaidrot faktisko situāciju nav iemesls atstādināšanai, bet tā minēta tikai kā papildu arguments.<sup>483</sup>

Tomēr atstādināšanas laikā darba devējs var veikt dienesta pārbaudi. Ja pārbaudē darba devējs konstatē, ka ir pamats darba līguma uzteikumam, viņam ir tiesības to uzteikt.

Darba devēja tiesības atstādināt darbinieku no darba, atsaucoties tikai uz varbūtību, kas pamatota ar subjektīviem darba devēja apsvērumiem, nav neierobežotas.<sup>484</sup> Atstādināšanas pamatā jābūt objektīviem apstākļiem, nevis darba devēja subjektīvam voluntāram uzskatam.<sup>485</sup>

Atstādināt darbinieku pieļaujams tikai par faktiem, kas nodrošina pietiekamu pamatu uzskatīt, ka neatstādināšanas gadījumā var rasties kaitējums darbinieka vai trešo personu drošībai un veselībai vai citām darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Tāpat atstādināšana piemērojama arī situācijās, kad, to nedarot, varētu zust iespēja noskaidrot svarīgus apstākļus, kas atspoguļotu patiesībai atbilstošu faktisko situāciju.<sup>486</sup>

**(4)** Ja darba devējs nav saglabājis darba samaksu un atstādināšana atzīta par nepamatotu, darba devējam jāizmaksā darbiniekam vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī jāatlīdzina ar atstādināšanu radītie zaudējumi.

Nepamatotas atstādināšanas gadījumā darbiniekam jānodrošina nepamatoti zaudēto ienākumu pilnīga atlīdzināšana.<sup>487</sup> Piemēram, nepamatota būtu darbinieka atstādināšana par desmit minūšu darba kavējumu vai īslaicīgas sociālo tīklu lietošanas darba laikā. Šāda rīcība vērtējama disciplinārās atbildības kontekstā.

Ja darbinieks atstādināts nepamatoti, ievērojot attiecīgi pilnvarotas valsts institūcijas pieprasījumu, viņam

<sup>482</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 27. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1942/2015.

<sup>483</sup> AT Civillietu departamenta 2013. gada 23. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-103/2013.

<sup>484</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 27. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1942/2015.

<sup>485</sup> AT 2015. gada 14. maija spriedums lietā Nr. SKC-1892/2015.

<sup>486</sup> AT 2016. gada 30. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2064/2016.

<sup>487</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 24. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1628/2013.

saskaņā ar Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likumu ir tiesības prasīt atlīdzināt zaudējumus, kas šī likuma izpratnē ir mantiski novērtējams pametums (nesaņemtā darba samaksa), kas darbiniekam radies iestādes, prokuratūras vai tiesas prettiesiskais vai nepamatots rīcības dēļ kriminālprocesā vai administratīvo pārkāpumu lietvedībā, tostarp arī izmaksas, kas saistītas ar juridisko palīdzību.

Tiesu praksē ir atzīts, ka personai ir tiesības saņemt slimības pabalstu, ja tā atstādināta turpinātas slimības laikā. Piemēram, ja atstādināšana no amata notiek jau turpinātas slimības laikā, atstādināšana neietekmē ienākumu zaudēšanas pamatu, proti, darbinieks turpina neierasties darbā slimības dēļ. Šādā gadījumā slimība uzskatāma par šķērslī darbinieka atstādināšanas laikā atrast kādu citu nodarbošanos, lai nopelnītu sev iztiku.<sup>488</sup>

Ja darbiniekam darba nespēja slimības dēļ iestājas, kad viņš jau ir atstādināts no amata, neizmaksājot darba algu, tiesu praksē ir atzīts, ka sociālā riska gadījums, kura dēļ var rasties tiesības saņemt slimības pabalstu, darbiniekam iestājas, kad viņam nav darba ienākumu, ko zaudēt slimības dēļ.<sup>489</sup>

**(5)** Darbinieku aizliegts atstādināt no darba ilgāk par trīs mēnešiem. Darba devējam lēmums par darba līguma uzteikumu šādā gadījumā jāpieņem trīs mēnešu laikā, tādējādi nepieļaujot ilgstošu darbinieka atstāšanu bez darba samaksas un iztikas līdzekļiem.<sup>490</sup>

Ik pēc trīs mēnešiem izdoti rīkojumi par darbinieka atstādināšanu no darba, kuru dēļ darbinieks pēc būtības ir atstādināts no darba uz daudz ilgāku laiku, nekā pieļauts likumā, nav atzīstami par tiesiskiem.<sup>491</sup>

DL noteikts izņēmums, ka darbinieku var atstādināt ilgāk par trīs mēnešiem tikai normatīvajos aktos paredzētos gadījumos, kad to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija.

**(6)** 2015. gada 1. janvārī tiesību normas otrajā daļā stājās spēkā grozījumi, kas noteic, ka darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstisku rīkojumu, ar kuru viņš atstādināts no darba. Šāds precizējums paredzēts, lai novērstu situācijas, kad darba devējs darbiniekam liek parakstīties par iepazīšanos ar rīkojumu, bet fiziski darbiniekam to neizsniedz. Rīkojums jāizsniedz, lai nepieciešamības gadījumā darbinieks to varētu apstrīdēt tiesā.

Jāņem vērā, ka tāpat kā uzteikums, arī rīkojums par atstādināšanu stājās spēkā brīdī, kad tas izsniegts darbiniekam. Tātad, ja darba devējs, piemēram, 02.05.2019. sagatavo rīkojumu, bet darbiniekam to izsniedz tikai 08.05.2019., tā spēkā stāšanās brīdis ir 08.05.2019. Ja darbinieks 08.05.2019. atsakās pieņemt rīkojumu, darba devējam liecinieku klātbūtnē tas darbiniekam jānolasa. Šādā gadījumā uzskatāms, ka darbinieks ar to iepazīstināts 08.05.2019. Strīda gadījumā darba devējam par labu liecinātu apstākļi, ka šāds rīkojums ierakstītā sūtījumā darbiniekam nosūtīts arī pa pastu.<sup>492</sup>

**(7)** 2017. gada 16. augustā stājās spēkā grozījumi panta septītajā daļā precizāk reglamentējot darba devēja tiesības atstādināšanas laikā. Iepriekš praksē bija neskaidrības par darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu darbinieka atstādināšanas laikā, īpaši par DL 74. un 101. panta piemērošanu, t.i., vai darba devējam jāpārtrauc atstādināšana, lai izsniegtu darbiniekam uzteikumu, pēc tam atkal to atjaunojot, vai arī ir pieļaujams atstādinātam darbiniekam izsniegt uzteikumu, nepārtraucot atstādināšanu.

<sup>488</sup> AT Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011. gada 28. februāra spriedums lietā Nr. SKA-176/2011.

<sup>489</sup> AT Senāta Administratīvo lietu departamenta 2012. gada 23. marta spriedums lietā Nr. SKA-96/2012.

<sup>490</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 23. janvāra spriedums lietā Nr. SKC103/2013.

<sup>491</sup> AT Senāta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-891/2009.

<sup>492</sup> Rācenājs K., Kad darbinieku drīkst atstādināt?, 2018. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/kad-darbinieku-drīkst-atstadinat/13413>.

Lai risinātu šo problēmu, normatīvajā regulējumā pašlaik skaidri noteikts, ka darba devējam laikā, kad darbinieks atstādināts no darba, ir tiesības uzteikt darba līgumu atbilstoši DL ietvertajiem vispārīgajiem noteikumiem par darba devēja uzteikumu (DL 101.–103., 110. pants u.c.).

Darbinieks drīkst rīkojumu par atstādināšanu likumā noteiktajā kārtībā apstrīdēt tiesā, tātad viņam ir tiesības apstrīdēt arī atstādināšanas termiņu.<sup>493</sup>

Jānorāda, ka DL nav tieši noteikts, cik ilgā laikā darbiniekam jāceļ prasība tiesā, lai apstrīdētu atstādināšanu. DL 31. pantā paredzēts, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš. Tomēr jāņem vērā, ja darbinieks neieklaujas viena mēneša termiņā, tiesa var atzīt likuma roba esamību un pēc analogijas ar uzteikuma apstrīdēšanu noteikt viena mēneša termiņu prasības celšanai. Ja atstādināšana no darba beidzas ar darba līgumu uzteikumu, tā apstrīdēšanas termiņš ir viens mēnesis.<sup>494</sup>

<sup>493</sup> AT Senāta Administratīvo lietu departamenta 2012. gada 18. aprīļa spriedums lietā Nr. SKA-135/2012.

<sup>494</sup> Rācenājs K., Kad darbinieku drīkst atstādināt?, 2018. Pieejams: <https://tiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/kad-darbinieku-driskst-atstadinat/13413>.



# 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.

Pantā regulēts, kas atbilstoši DL ir darba samaksa un ko tā ietver. Svarīgi norādīt, ka ikdienā bieži vien jēdziens *darba samaksa* un *darba alga* kļūdaini tiek lietoti kā sinonīmi – darba samaksa ir plašāka, un tajā ietilpst vairāki atlīdzības par darbu veidi:

- I darba alga,
- I piemaksas,
- I prēmijas,
- I jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu.

AT Senāta Civillietu departaments lietā Nr. SKC-1979/2012 sprieduma tēzē, atsaucoties uz EST judikatūru, noteica, ka jēdziens *darba samaksa* ietver jebkuru atlīdzību par darbu vai saistībā ar darbu, izņemot valsts apdrošināšanas iemaksas. Tiesību doktrīnā pausts viedoklis, ka darba samaksas veidu uzskaitījums DL 59. pantā ir sadalīts divās daļās - darba alga un piemaksas vienā, bet otrā – prēmijas un jebkura cita veida atlīdzība par darbu, un vienīgi darba alga un piemaksas pie darba algas ir atlīdzība par darbu, kuru likumdevējs ir imperatīvi noteicis izmaksāt regulāri.

Jāuzsver, ka tiesībām uz atbilstošu darba samaksu ir konstitucionāls rangs, tās ir noteiktas Satversmes 107. pantā, nosakot, 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. No Satversmes 107. panta izriet, ka valsts nosaka pamatprincipus darba samaksai, līdzsvarojot, lai tā būtu atbilstoša darbinieka ieguldītajam darbam. Tādējādi darbiniekam Satversmē tiek garantēta tiesība valstij pieprasīt, lai tā līdzdarbojas taisnīgās darba samaksas saņemšanā, tomēr jānorāda, ka Satversmes 107. pants neuzliek valstij pienākumu nodrošināt darbinieka vēlmēm atbilstošu darba samaksu. Turklāt darba samaksas ikmēneša veikšana ir darba devēja pamatpienākums pret darbinieku, kurš veic darbu.

Darba alga ir darba samaksu veidojošs pamatelements, tā ir darbiniekam nolīgta un regulāri – katru mēnesi – izmaksājamā naudas atlīdzība par darbu,<sup>495</sup> kuru maksā par nostrādāto vai nostrādājamo laiku stundās, dienās, nedēļās vai mēnešos (laika alga) vai par paveiktā, vai paveicamā darba daudzumu (akorda alga).<sup>496</sup> Algas apmērs nevar būt mazāks par normatīvajos tiesību aktos regulēto, un tās izmaksu nevar veikt retāk nekā reizi mēnesī.<sup>497</sup> Ar piemaksu saprot papildu darba algai izmaksājamo summu saistībā ar darbiniekam radītu papildu slodzi. Darba likums nenosaka ne minimālo, ne maksimālo piemaksas apmēru, pie tam tā izmaksājama ikreiz, kad iestājušies likumā noteiktie apstākļi.<sup>498</sup> DL 18. nodaļā ir veikts piemaksu veidu uzskaitījums. Tās var būt: 1) piemaksa par papildu darbu (DL 65. pants), 2) piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku (DL 66. pants), 3) piemaksa par darbu naktī (DL 67. pants), 4) piemaksa par virsstundu darbu (DL 68. pants), 5) piemaksa par darbu svētku dienā (DL 68. pants). Jānorāda, ka, neskaitot šīs normatīvajā tiesību aktā minētās piemaksas, darba devējs darba līgumā vai darba koplīgumā ir tiesīgs noteikt arī cita veida piemaksas.

Prēmijām ir materiālstimulējošs raksturs, un salīdzinājumā ar darba algu prēmijas nav regulāri un obligāti aprēķināmas un izmaksājamas summas, bet gan tā ir uzskatāma kā atzinība mantiskā izteiksmē darbiniekam par labu un priekšzīmīgu darbu, tādēļ darba devējs var lemt par izmaksājamās prēmijas apmēru.<sup>499</sup> Prēmiju var izmaksāt par jebkuru darbu, sasniegumu, kas darba devēja izpratnē ir novērtējams ar papildu samaksu pie darba algas; visbiežāk darba devēja lēmums par prēmijas piešķiršanu būs vienpusējs lēmums, kas pamatojas finansiālos un organizatoriskos apsvērumos. Var izšķirt vairākus prēmijas piešķiršanas pamatus: izpildītais darba daudzums (daudzuma prēmija), kvalitatīvi veikts darbs (kvalitātes prēmija), prēmija par precīza darba paveikšanu, svētku prēmijas utt. Prēmija darbiniekam var tikt izmaksāta, piemēram, par daļību 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 papildus samaksu pie darba algas.

DL 59. pants nosaka, ka darba samaksā ietilpst arī jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Ietvertot šādu jēdzienu komentējamā tiesību normā, likumdevējs iespējamo atlīdzības veidu nav konkretizējis un ir atstājis atklātu.<sup>500</sup>

Piemēram, AT Civillietu departaments 2014. gada 27. marta spriedumā lietā Nr. SKC-1683/2014, ar kuru tika mainīta judikatūra, norādīja, ka atļaišanas pabalsts, kas darbiniekam izmaksāts saskaņā ar DL 112. pantu, ietilpst DL 59. panta tvērumā kā “jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu”.<sup>501</sup> EST vairākos spriedumos minējusi, ka atlīdzība, kas darbiniekam pienākas saistībā ar atļaišanu no darba, uzskatāma par darba samaksas veidu, uz kuru darbiniekam ir tiesības saistībā ar savu darbu un kas viņam tiek samaksāta darba attiecību izbeigšanas brīdī.<sup>502</sup>

Saskaņā ar judikatūru un tiesību doktrīnā pausto var norādīt, ka ar jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu saprotama, piemēram, komisijas nauda par īpašuma pārdošanu (skatīt AT 2010. gada 15. decembra spriedumu lietā Nr. SKC-157-2010), autoratlīdzība, nosakot, ka līgumu slēgšanas brīvības princips ļauj darbiniekam un darba devējam noteikt darba samaksu kombinēti, ietvertot tajā gan nemainīgu darba algas summu, gan mainīgu summu autora atlīdzības veidā par darba līgumā paredzēto autora darba radī-

<sup>495</sup> AT 2012. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2268/2012. Skatīt arī Balodis K., Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts, Likums un Tiesības, 2005, Nr. 3, 67. lpp. Skatīt arī AT Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 29. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-375, 8.4.3. punkts.

<sup>496</sup> Balodis K., Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts, Likums un Tiesības, 2005, Nr. 3, 68. lpp. Skatīt arī Strupiņš, A., Komerclikuma komentāri, A daļa: Komerccarības vispārīgie noteikumi (1. - 73. pants), Rīga, 2003, 23. lpp.

<sup>497</sup> Neimanis J., Darba samaksas jēdziens, Jurista vārds, 15.05.2007., Nr. 20 (473).

<sup>498</sup> AT 2012. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2268/2012.

<sup>499</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 7. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-91.

<sup>500</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 15. decembra spriedums lietā Nr. SKC-157/2010.

<sup>501</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 27. marta spriedums lietā Nr. SKC-1683/2014.

<sup>502</sup> EST 1990. gada 17. maija spriedums lietā Nr. C-262/88, D.H. Barber pret Guardian Royal Exchange Assurance Group, , 13. punkts; EST 1999. gada 9. februāra spriedums lietā Nr. C-167/97, Regina pret Secretary of State for Employment, ex parte Nikole Seymour-Smith and Laura Perez, 28. punkts.

šanu<sup>503</sup>, dāvanas jubilejā, ja tās izmaksa ir paredzēta ar darba kārtības noteikumiem (skatīt AT 2016. gada 22. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2274/2016), DL 126. pantā regulētā atlīdzība par darba piespiedu kavējumu vai mazāk apmaksāta darba veikšanu, DL 74. panta pirmajā un otrajā daļā noteiktā atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, atlīdzība par atvaļinājumu, kā arī dažādi bonusi - veselības apdrošināšana, atlaides uzņēmuma produkcijas iegādei.<sup>504</sup>

Darba samaksas jēdzienā saskaņā ar EST judikatūru ietilpst faktiski jebkura atlīdzība par darbu vai saistībā ar darbu, izņemot vienīgi valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas. EST ir konkrēti norādījusi, ka kompensācija par prettiesisku atlaišanu ir uzskatāma par darba samaksu vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē.<sup>505</sup>

---

<sup>503</sup> AT Senāta 2013. gada 28. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1770/2013.

<sup>504</sup> Rācenājs K., Darba samaksas sistēmas veidošana – juridiskie aspekti, 2017. Pieejams: [www.arodbiedribas.lv](http://www.arodbiedribas.lv).

<sup>505</sup> EST 1999. gada spriedums 9. februāra spriedums lietā Nr. C-167/97, Regina pret Secretary of State for Employment, ex parte Nikole Seymour – Smith and Laura Perez, 28. punkts; skatīt arī Dupate K., Vidējās izpēlnes aprēķināšana un vienlīdzīga darba samaksa, Jurista vārds, 06.10.2009., Nr. 40, 5.-6. lpp.

## 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 stājas spēkā 25.03.2010.)

**(1)** Komentējamais pants nosaka diskriminācijas aizliegumu sievietēm un vīriešiem attiecībā uz vienlīdzīgu darba samaksu par tāda paša vai vienādas vērtības darba veikšanu.

Tiesību norma jāvērtē kopsakarā ar DL 7. pantu, kurā noteikts, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu (vienlīdzības princips). No šī vispārīgā principa izriet, ka darba samaksas noteikšanā par vienādas vērtības darbu ir aizliegta jebkāda diskriminācija. Turklāt atbilstoši DL 7. pantam un 29. pantam taisnīgas un vienlīdzīgas darba samaksas noteikšanā diskriminācijas aizliegums attiecas arī uz citiem aizliegtajiem kritērijiem kā vecums, reliģiskā pārtiecība, etniskā izcelsme utt.

Saskaņā ar vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma principu salīdzināmās situācijās aizliegts izturēties atšķirīgi, savukārt atšķirīgās situācijās – vienādi, ja vien šādai attieksmei pamatā nav objektīvi kritēriji (nav objektīvi attaisnojama).

Pamatojoties uz Līgumu par ES darbību, it īpaši tā 157. pantu, kas nosaka, ka visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, kā arī ņemot vērā vienlīdzīgas darba samaksas īstenošanu starptautiskā mērogā, 2006. gada 5. jūlijā tika pieņemta Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.<sup>506</sup> Savukārt SDO ir pieņēmusi konvenciju Nr. 100,<sup>507</sup> ko ratificējusi arī Latvija (tā ir tieši piemērojama), par vienlīdzīgu samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādas nozīmes darbu.<sup>508</sup>

Ne DL, ne iepriekš norādītajos ES tiesību aktos nav sniegta *tāda paša darba un vienādas vērtības darba* definīcija. Ar tāda paša darba veikšanu saprotams, ka vīrietis un sieviete veic pēc satura vienādus darbus neatkarīgi no tā, ka formāli amata nosaukumi atšķiras. EST savā judikatūrā atvasinājusi, ka, lai noteiktu, vai darbinieki atrodas salīdzināmā situācijā un veic vienādas vērtības darbu, jāņem vērā tādi faktori kā darba būtība, darba faktiskie pienākumi, izglītība, profesionālā kvalifikācija, darba apstākļi, kā arī iemaņas, kas nepieciešamas darba veikšanai<sup>509</sup> Jānorāda, ka par vienādas vērtības darbu uzskatāms arī darbs, kas pēc sava satura atšķiras no darba, ko veic otra dzimuma pārstāvis, tomēr pēc savas būtības tie ir vienādas vērtības. Ne EST judikatūrā, ne arī ES tiesību aktos nav noteikti kritēriji, pēc kuriem jāveic darbu salīdzināšana, lai noteiktu, vai tie ir vienādas vērtības darbi. EST judikatūrā norādīts, ka tikai nacionālā tiesa var izlemt, vai darbi, kuri tiek salīdzināti, ir uzskatāmi par vienādas vērtības, vērtējot salīdzināmo darbu raksturu un apstākļus, kādos tie ir veicami<sup>510</sup>.

<sup>506</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK ( 2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 204/23, 26.07.2006.

<sup>507</sup> SDO konvencija Nr. 100 "Konvencija par vienlīdzīgu atalgojumu", pieņemta 29.06.1951., Latvijā spēkā no 27.01.1993.

<sup>508</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 133. lpp.

<sup>509</sup> EQUINET rokasgrāmata, Vienlīdzīga darba samaksa, 2016, 12. lpp. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/publikācijas/equinet\\_rokasgrāmata\\_1499949046.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/publikācijas/equinet_rokasgrāmata_1499949046.pdf).

<sup>510</sup> Dupate K., Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011, 37. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedrības.lv>.

**(2)** Komentējamās tiesību normas otrā daļa paredz, ka darbinieks var prasīt atlīdzību, kāda parasti tiek maksāta par tādu pašu darbu vai arī vienādas vērtības darbu, ja darba devējs pārkāpis vienlīdzīgas darba samaksas noteikšanu.

Lai konstatētu, ka pārkāpts vienlīdzīgas darba samaksas princips, nepieciešams novērtēt, vai darbinieki veic tādu pašu vai arī vienādas vērtības darbu – skatīt komentāra 1. punktā noteiktos kritērijus.

EST atzinusi, ka tas, ka abu personu darba samaksa saskaņā ar darba koplīgumu kvalificējama vienā darba samaksas grupā, tas automātiski nenozīmē, ka abi veic vienādu darbu.<sup>511</sup>

Svarīgi norādīt, ka abu dzimumu pārstāvju darba samaksas noteikšana nevar būt pamatota uz vienam dzimumam labvēlīgākiem kritērijiem. Par šādiem kritērijiem ir uzskatāmi, piemēram, darbinieka fiziskais spēks, darba stāžs, mobilitāte un profesionālā sagatavotība var būt diskriminējoši pret sievietēm. Darba samaksas apmēra noteikšanā šos kritērijus var piemērot tikai tad, ja tiem ir būtiska nozīme darba veikšanā un ja, tos piemērojot, tiek ievērots samērīguma princips.

**(3)** Komentējamās tiesību normas trešajā daļā noteikts termiņš, kādā darbinieks ir tiesīgs iesniegt prasību tiesā par atlīdzības, kādu darba devējs maksā par šāda darba izpildi, piedziņu.

Pantā norādītā trīs mēnešu termiņa notecējums sākas no brīža, kad darbiniekam tapis zināms vai arī viņam objektīvi vajadzēja zināt, ka noticis vienlīdzīgas darba samaksas pārkāpums – lai noteiktu, vai ir ievērots termiņš, darbiniekam jānorāda, kad viņš ir uzzinājis par šī principa pārkāpumu.

DL 29. pantā noteiktais apgrieztās pierādīšanas princips, tas ir, ka šaubu gadījumā pierādīšana jāveic darba devējam, ir attiecināms arī uz gadījumiem, kad diskriminācijas rezultātā nav noteikta vienlīdzīga darba samaksa par tāda paša vai vienādas vērtības darbu.

<sup>511</sup> EST 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā Nr. C-381/99, Susanna Brunnhofer pret Bank der österreichischen Postsparkasse AG, 44. punkts.

## 61. pants. Minimālā darba alga

- (1) Minimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu.
- (2) Minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros, kā arī minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu nosaka Ministru kabinets.
- (3) Minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015. Otrās daļas jaunā redakcija stājas spēkā 01.01.2016. Sk. Pārejas noteikumu 14.punktu)

**(1)** Komentējamā tiesību norma nosaka, ka darbiniekam nevar tikt noteikta zemāka alga par valsti paredzēto minimumu.

Satversmes 107. pants paredz, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu. Šajā pantā noteikto nedrīkst pārkāpt – šī konstitucionālā ranga norma aizsargā personas tiesības saņemt atalgojumu par paveikto darbu vismaz tādā apmērā, kas nav mazāks par valsti noteikto minimālo darba algu. Turklāt ST norādījusi, ka šī norma *expressis verbis* paredz, ka valstī jābūt noteiktam minimālās algas apmēram, tomēr tas nekādā veidā nav uzskatāms par valstij uzlikto pienākumu nodrošināt darbinieka vēlmēm un izvēlei atbilstošu darba algu.<sup>512</sup>

Šāda saistība Latvijai ir ne tikai nacionālā, bet arī starptautiskā līmenī. Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 23. panta trešais punkts nosaka, ka katram, kas strādā, ir tiesības uz taisnīgu un apmierinošu atlīdzību par darbu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi viņam un viņa ģimenei un ko vajadzības gadījumā papildina citi sociālās aizsardzības līdzekļi, savukārt SDO konvencijas Nr. 131 "Par minimālās darba algas noteikšanu",<sup>513</sup> kuru ratificējusi arī Latvija, viens no galvenajiem mērķiem ir aizsargāt, lai nodarbinātajiem netiktu noteiktas nepamatoti zemas darba algas. Šajā konvencijā ir uzskaitīti faktori, kurus valstij ir pienākums ievērot, nosakot minimālās algas apmēru. Par šādiem apstākļiem uzskatāmi, piemēram, gan strādājošo, gan viņu ģimeņu vajadzības, valstī kopējās darba algas apmēra izvērtēšana, dzīvošanas izmaksas, sociālos pabalstus un citu sociālo grupu relatīvo dzīves līmeni, kā arī ekonomiskos faktorus, ieskaitot ekonomiskās attīstības prasības, darba ražīguma līmeni un vēlamību sasniegt un uzturēt augstu nodarbinātības līmeni.

Nosakot valsti atbilstošu un piemērotu minimālo algu, jāaprēķina iztikas minimums, tas ir, kāda ir minimālā summa, ar kuru cilvēks var nodrošināt savu eksistenci.

**(2) (3)** Saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 656,<sup>514</sup> kas nosaka minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanas kārtību minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros 2019. gadā ir 430 eiro. Jānorāda, ka normālais darba laiks šo noteikumu izpratnē ir piecu dienu darba nedēļa un 40 stundas nedēļā, piecu dienu darba nedēļa un 35 stundas nedēļā, sešu dienu darba nedēļa un 40 stundas nedēļā vai sešu dienu darba nedēļa un 35 stundas nedēļā. Darbinieks, nostrādājot kādu no šiem iepriekš minētajiem laikiem, nevar saņemt mazāk par 430 eiro pirms nodokļu nomaksas (bruto alga).

Svarīgi norādīt, ka, ja darbinieks noslēdzis darba līgumu, atbilstoši kuram viņš tiek nodarbināts normālā darba laikā, tomēr darba alga tiek noteikta saskaņā ar laika darba algas sistēmu, paredzot konkrētu stundas tarifa likmi, tā tiek aprēķināta, pamatojoties uz DL 62. panta otro daļu. Darbinieks, kurš nostrādājis visas mēnesī noteiktās stundas un kuram ir nolīgta akorda alga normālā darba laika ietvaros, bet kuram aprēķināta mazāka alga nekā minimālā, to palielina par starpību, kas veidojas starp aprēķināto darba algu un minimālo darba algu. Neatkarīgi no tā, ka saskaņā ar līguma noteikumiem atbilstoši paveiktajam darbinieks saņems mazāku summu, DL ir prevalējošs, tāpēc šajā situācijā ir jāvadās pēc tiesību normās noteiktā.

<sup>512</sup> ST 2012. gada 8. novembra lēmums par tiesvedības izbeigšanu lietā Nr. 2012-04-03, 17.2. punkts.

<sup>513</sup> SDO konvencija Nr. 131 "Par minimālās algas noteikšanu," pieņemta 22.06.1970., Latvijā spēkā no 12.01.1993.

<sup>514</sup> MK noteikumi Nr. 656 "Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu". Latvijas Vēstnesis, Nr. 232, 26.11.2015.

## 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 koplīgumam.

(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.

(3) Ja grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, noteikta akorda alga un saskaņā ar ārsta atzinumu viņai tiek samazinātas darba normas, darba devējam ir pienākums samaksāt darbiniecei par šo periodu iepriekšējo vidējo izpeļņu.

(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) Intelektuālā darba novērtēšanas, kā arī fiziskā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem nosaka Ministru kabinets.

(7) (Izslēgta ar 01.12.2009. likumu)

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002., 13.10.2005., 01.12.2009. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

(1) Komentējamā tiesību norma paredz, ka darba samaksas organizācija ir darba devējam uzlikts pienākums, un tai ir jābūt izveidotai atbilstoši DL un darba koplīgumā, ja tāds konkrētajā uzņēmumā noslēgts, noteiktajam. Visbiežāk darba algas sistēma tiek iekļauta darba līgumā, tomēr jānorāda, ka tā nevar tikt noteikta nelabvēlīgāka vai pretrunā normatīvajiem tiesību aktiem vai darba koplīgumā minētajam. Galvenais koplīguma objekts ir darba samaksa (DL 62. pants) un darbinieku tiesības, kā arī sociālās aizsardzības jautājums.

Vislabāk un efektīvāk darba samaksas organizāciju būtu regulēt darba koplīgumā, tādējādi nodrošinot vienota tarifa sistēmas noteikšanu konkrētās nozarēs. Iekļaujot darba samaksas organizācijas atrunu darba koplīgumā, tiek veicināts ne tikai kolektīvisms, bet tā ir nepieciešama darba tirgus stabilitātei un prognozējamībai.

(2) No komentējamās tiesību normas izriet, ka ir divu veidu algas sistēmas – laika algas sistēma un akorda algas sistēma.

Laika algas sistēma ir darba algas praktisks veids, tajā nozīmīgākais ir nostrādātais laiks. Tā ir alga, kas darbiniekam tiek aprēķināta par mēneša, dienas vai stundas darbu, pildot konkrētus amata pienākumus. Atbilstoši laika darba algas konceptam tā ir neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma vienādā apmērā, noteikta un nemainīgi izmaksājama alga. Jānorāda, ka laika algu var tikt noteikta gan kā dienas, gan mēneša alga.

Akorda algas sistēma jeb saukta vēl par *gabaldarba samaksu* ir alga, ko maksā par konkrēta un noteikta darba apjoma veikšanu – šajā algu sistēmā būtiskākais nav nostrādātais laiks, bet izdarītā darba daudzums, atbilstoši kuram tiek aprēķināta darba alga. Akorda algas sistēma ir darbiniekiem, kam ir jāizpilda konkrētas darba devēja noteiktas darba normas.

Svarīgi norādīt, ka darba devējam darbiniekiem, kuru alga aprēķināma atbilstoši paveiktajam darba apjomam, jāņem vērā DL 137. pantā noteiktais, tas ir, ka 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.

Saistībā ar šo tiesību normu un attiecībā uz darba algas aprēķināšanu AT savā spriedumā lietā Nr. SKC-1563/2013 noteica, ka, ja prasītājs (darbinieks) apstrīdējis darba devēja veikto darbinieka nostrādātā laika uzskaiti un līdz ar to arī tai atbilstošu algas aprēķinu, pie tam iesniedzis pierādījumus, kuri dod pamatu šaubām par darba devējas veiktās uzskaites pamatotību, tad atbildētājam (darba devējai), ievērojot CPL 93. panta pirmo daļu, DL 62. panta pirmās un otrās daļas noteikumus, ir jāpierāda, ka darbinieka nostrādātā laika uzskaitē un aprēķinātā darba alga ir aprēķināta pareizi un atbilst faktiski nostrādātajam darba laikam.<sup>515</sup>

**(3)** Attiecībā uz grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un, ja sieviete baro bērnu ar krūti – visā barošanas laikā, kurai noteikta akorda laika alga, bet samazināta veicamā darba norma, ir piemērojams īpašs noteikums, tas ir, neatkarīgi no tā, ka veicamā darba apjoms tiek samazināts, darba devējs izmaksā darbiniecei par šo periodu iepriekš noteikto vidējo izpeļņu, kas aprēķināma atbilstoši DL 75. pantam.

**(4)** Komentējamā panta daļa paredz, ka darba devējam ir laicīgi – vismaz vienu mēnesi iepriekš – jāinformē darbinieki par plānotajām izmaiņām esošajā darba samaksas sistēmā vai par jaunas darba samaksas sistēmas izveidi uzņēmumā. Svarīgi ievērot, ka šī informācija darba devējam ir jānoformē rakstveidā.

**(5)** *(Izslēgta ar 01.12.2009. likumu)*

**(6)** Intelektuālā darba novērtēšana un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodika ir regulēta MK 2003. gada 23. septembra noteikumos Nr. 533,<sup>516</sup> savukārt attiecībā uz fiziskā darba novērtēšanu un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku – MK 2003. gada 22. jūlija noteikumos Nr. 403.<sup>517</sup>

**(7)** *(Izslēgta ar 01.12.2009. likumu)*

<sup>515</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 31. maija spriedums lietā Nr. SKC-1563/2013 (C38022412).

<sup>516</sup> MK noteikumi Nr. 533 "Noteikumi par intelektuālā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem", Latvijas Vēstnesis, Nr. 132, 25.09.2003.

<sup>517</sup> MK noteikumi Nr. 403 "Noteikumi par fiziskā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem", Latvijas Vēstnesis, Nr. 108, 25.07.2003.



### 63. pants. Darba samaksa personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem

(1) Pusaudžiem, 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 Ministra kabineta noteikto minimālo stundas tarifa likmi normālā darba laika ietvaros.

(3) Bērniem par darbu samaksā atbilstoši paveiktajam darbam.

Komentējamais pants nosaka darba samaksas prasības attiecībā uz pusaudžu un bērnu darbu. Par bērnu un pusaudžu nodarbinātību skatīt DL 37. panta komentāru.

(1) Panta pirmā daļa attiecas uz pusaudžiem, kurus atbilstoši DL 132. pantam nedrīkst nodarbināt ilgāk par 7 stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā. Tāpat personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, tiek noteikta piecu dienu darba nedēļa. Pusaudzis DL izpratnē ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu DL 37. panta pirmās daļas izpratnē.

Pusaudzim noteiktā mēneša darba alga nevar būt mazāka par valsts noteikto minimālo darba algu, kāda paredzēta normālajam darba laikam.

(2) Panta otrajā daļā ir noteikts princips, ka pusaudzis saņem darba algu atbilstoši nostrādātajam laikam. Šis princips ir piemērojams tikai tad, ja pusaudzis strādā papildus vidējās izglītības vai profesionālās izglītības ieguvei. Darba samaksas apmērs pusaudzim nedrīkst būt mazāks par minimālo stundas tarifa likmi. Minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu nosaka MK.<sup>518</sup>

Atbilstoši DL 132. panta ceturtajai daļai, personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, mācībās un darbā pavadītais laiks saskaitāms kopā un nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā. Piemēram, ja pusaudzis mācās vidējās izglītības iestādē un strādā, tad maksimālais darba laiks tiek noteikts, no maksimālā 35 stundu skaita atskaitot izglītības iestādē pavadītās stundas.

Piemēram, ja izglītības iestādē nedēļas laikā pusaudzis pavadījis 15 stundas, tas nozīmē, ka pusaudzis tiek nodarbināts 20 stundas (35h-15h=20h). Darba samaksu aprēķina, reizinot nodarbināto stundu skaitu ar MK noteikto stundas tarifa likmi.

(3) Panta trešā daļa nosaka būtisku atšķirību starp darba samaksas noteikšanu pusaudžiem un bērniem. Bērniem maksā atbilstoši paveiktajam darbam (akorda algu). Akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts. Turpretī pusaudžiem darba samaksu maksā par faktiski nostrādāto laiku.

Piemēram, ja bērns tiek nodarbināts ziedu stādīšanā, tad darba devējs maksā darbiniekam, piemēram, 50 eiro par visu paveikto darbu, nevis par ziedu stādīšanas procesā pavadīto laiku.<sup>519</sup>

<sup>518</sup> MK noteikumi Nr. 656 "Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu", Latvijas Vēstnesis, Nr.232, 26.11.2015.

<sup>519</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 140. lpp.

## 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 stājas spēkā 25.03.2010.)

Komentējamā tiesību norma nosaka darba devēja pienākumu izsniegt darbiniekam izziņu par darba tiesiskajām attiecībām, piemēram, darba samaksas apmēru. Praksē visbiežāk šāda izziņa ir nepieciešama iesniegšanai dažādās iestādēs.

Pantā ir paredzēti izziņas izsniegšanas noteikumi, proti, darbinieka rakstveida pieprasījums, kā arī izsniegšanas termiņš – piecas darba dienas. Termiņš aprēķināms no pieprasījuma iesniegšanas dienas atbilstoši DL 16. panta pirmajai daļai. Par šī termiņa ievērošanas prasībām sīkāk skatīt DL 16. pantu un tā komentāru.<sup>520</sup>

AT Senāta sprieduma lietā Nr. SKC-1030/09 sniegta atziņa saistībā ar DL 31. panta otrās daļas otrajā teikumā paredzēto trīs gadu noilguma termiņu, ja darba devējs nesniedz darbiniekam rakstveida aprēķinu. Tiesa noteica, ka "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 civiltiesības atzītā noilguma desmit gadu termiņā (CL 1895. pants)".<sup>521</sup> Saistībā ar šo jautājumu skatīt arī DL 71. pantu un tā komentāru.<sup>522</sup>

<sup>520</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 141. lpp.

<sup>521</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 16. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1030, 7. punkts.

<sup>522</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 141. lpp.

## 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.<sup>523</sup> Blakus darbs tiek veikts pie cita darba devēja (skatīt DL 91. panta komentāru), savukārt papildu darbs ir darbs, kas līdztekus pamatdarbam tiek veikts pie viena tā paša darba devēja. Papildus darba veikšana ir gadījumos, kad, piemēram, darbinieks aizstāj uz laiku promesošu darbinieku.<sup>524</sup>

DL neparedz nekādus nosacījumus vai ierobežojumus attiecībā uz piemaksas apmēru par papildu darba veikšanu privātajā sektorā, tomēr svarīgi, lai šī piemaksa būtu atbilstoša veicamajam papildu darbam. Par papildu darba veikšanu, kā arī piemaksas apmēru darba devējam un darbiniekam ir jāvienojas. 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 (skatīt DL 59. panta komentāru), un tās apmērs ir jānosaka darba koplīgumā vai darba līgumā. Praksē piemaksu apmērs sasniedz līdz 50 % no aizvietojamā darbinieka darba samaksas.<sup>525</sup>

<sup>523</sup> Lazdāns A. Promesoša darbinieka aizstāšana. Jurista Vārds Nr. 29 (482), 2007., 17.jūlijs.

<sup>524</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 141. lpp.

<sup>525</sup> Turpat, 142. lpp.

## 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<sup>526</sup> 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 saisinot darba laiku, kurā nodarbinātais pakļauts šim riskam.

MK 2009. gada 10. marta noteikumos Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" pielikumos 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 saistīti ar īpašu risku (DAL 7. panta otrās daļas trešais punkts). Ja darbinieka veiktais darbs atbilst darbam, kas saistīts ar īpašu risku, tad darbiniekam ir tiesības uz attiecīgu piemaksu.<sup>527</sup>

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 skatīt DL 56. pantu).<sup>528</sup>

Papildus jānorāda, ka piemaksas noteikšana ir obligāti nosakāma, ja tiek konstatēts, ka darbinieks veic ar īpašu risku saistītu darbu. Līdz ar to, ja darba devējs šo piemaksu nenosaka, darbinieks ir tiesīgs vērsties VDI.<sup>529</sup>

<sup>526</sup> Darba aizsardzības likums. Latvijas Vēstnesis, 105 (2492), 06.07.2001.

<sup>527</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 142. lpp.

<sup>528</sup> Turpat, 142. lpp.

<sup>529</sup> Turpat, 143. lpp.

## 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 nolīgta 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.

(1) Nakts darba definīcija ir sniegta DL 138. panta pirmajā daļā, kura nosaka, ka nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas. Ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22 līdz 6. Tādējādi nakts darbs ir ikviens darbs, kurš tiek nepārtraukti veikts ilgāk par divām stundām laika posmā no pulksten 22 līdz 6.

Atbilstoši komentētajai tiesību normai darbinieks par nakts darbu saņem piemaksu ne mazāk kā 50 % apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes. Piemēram, ja darba laiks noteikts no 23:00 līdz 7:00 un nolīgta stundas likme ir pieci eiro stundā, darbinieks par faktiski nostrādāto darba laiku saskaņā ar noslēgtā darba līguma noteikumiem saņem 40 eiro. Papildus darbinieks par nostrādātajām septiņām nakts darba stundām no 23:00 līdz 6:00 saņem vismaz 17,5 eiro piemaksu.

Ja nolīgta akorda alga, darbinieks saņem piemaksu ne mazāk kā 50 % apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Piemēram, darbinieks saņem septiņi eiro par katru piegādāto preci. Pieņemot, ka darbinieks darba laikā no 1:00 līdz 06:00 piegādā desmit preces, papildus 70 eiro par piegādātajām precēm darbinieks saņem vismaz 35 eiro piemaksu.

(2) Saskaņā ar panta otro daļu, koplīgumā vai darba līgumā var tikt noteikta lielāka piemaksa par nakts darbu nekā augstāk minētā.

## 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 nolīgta 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 darbu vai darbu svētku dienā.

(3) Ar ģenerālvienošanos, kas noslēgta atbilstoši šā likuma 18. panta ceturtajai daļai un paredz būtisku valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu nozarē vismaz 50 procentu apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes, piemaksas apmēru par virsstundu darbu var noteikt mazāku par šā panta pirmajā daļā noteikto, bet ne mazāku kā 50 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes, turklāt, ja ir nolīgta akorda alga, — ne mazāku kā 50 procentu apmērā no noteiktā akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(4) Ja valsts nosaka minimālo darba algu vai stundas likmi tādā apmērā, ka tā vairs neatbilst šā panta trešajā daļā minētajam kritērijam spēkā esošas ģenerālvienošanās noteiktās darba algas vai stundas likmes apmēram nozarē, un ja šajā ģenerālvienošanās piemaksa par virsstundām noteikta mazākā apmērā nekā šā panta pirmajā daļā noteiktais apmērs, tad šajā ģenerālvienošanās veic grozījumus tā, lai tiktu nodrošināta piemaksas par virsstundu darbu atbilstība šā panta trešajai daļai. Ja minētie grozījumi netiek veikti, ģenerālvienošanās zaudē spēku gadu pēc neatbilstības iestāšanās dienas.

(1) 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 izņēmuma gadījumiem skatīt DL 136. panta komentāru). Savukārt svētku dienas ir dienas, kas noteiktas likumā „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”.<sup>530</sup>

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 (skatīt 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 (skatīt arī DL 140. panta komentāru).

<sup>530</sup> Likums „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”. Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, Nr. 42, 18.10.1990.

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.<sup>531</sup>

**(2)** 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 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.<sup>532</sup>

**(3)** Komentējamā panta trešā daļa tika ieviesta ar DL 2019. gada 28. marta grozījumiem un paredz iespējas atkāpties no panta pirmajā daļā noteiktās prasības. DL grozījuma mērķis ir veicināt nozares koplīgumu slēgšanu Latvijā un nodrošināt nozares minimālās algas paaugstināšanu. Grozījums tapa pēc sociālo partneru ierosinājuma<sup>533</sup> ar mērķi veicināt nozaru pašregulāciju, nodrošināt vairāk *telpas* nozares koplīguma sarunām un paredzēt iespējas novērst vienveidīga standarta piemērošanu visiem, pielāgojot Latvijas MK noteikumos noteikto minimālo algu nozares vajadzībām un situācijai.

Komentējamā norma paredz iespēju nozares sociālajiem partneriem samazināt virsstundu piemaksu no 100 % uz 50 % - tikai apmaiņā pret būtisku minimālās algas palielinājumu nozarē, kas ir vismaz 50 % apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes. Savukārt vienoties var tikai vispārsaistošajā nozares vai teritoriālās koplīgumā. Šādu koplīgumu atbilstoši DL 18. panta ceturtajai daļai (skatīt 18. panta komentāru) var noslēgt darba devēji (darba devēji, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība), kuri var pierādīt, ka atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes datiem nozarē vai teritorijā tie nodarbina vairāk nekā 50 % darbinieku, vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 50 % no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma. No otras puses šādu vienošanos, izpildot 18. panta otrās daļas prasības, var slēgt arodbiedrību apvienība, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī, vai arodbiedrība, kas ietilpst apvienībā, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī. Tiesību norma paredz samazinājuma maksimālo robežu, proti, piemaksas par virsstundu darbu apmērs nevar būt zemāks par 50 %. Visbeidzot DL 68. panta ceturtā daļa paredz virsstundu piemaksas samazinājuma spēkā neesamību gadījumā, ja sociālo partneru nolīgta minimālā alga vairs nav par 50 % lielāka nekā valsts noteiktā minimālās darba algas vai stundas algas likme (skatīt DL 68. panta ceturtās daļas komentāru).

Attiecīgi virsstundu piemaksas samazinājuma iespēja ir ieviesta DL, paredzot drošības mehānismu darbinieku interešu aizstāvēbai, proti 1) tikai pret būtisku pamatalgas palielinājumu, 2) nosakot samērā augstus kritērijus sociālajiem partneriem vienošanās noslēgšanai, kā arī 3) paredzot vienošanās atcelšanu, ja minimālās algas palielinājums vairs neatbilst noteiktajam kritērijam.

Ar komentējamo tiesību normu piemaksa par virsstundu darbu netiek mainīta – tā paliek 100 % apmērā. Samazināt virsstundu piemaksu būs iespējams, tikai būtiski palielinot darbinieku pamatalgu nozarē un to varēs izdarīt tikai tās nozares, kurās ir spēcīgi sociālie partneri. Turklāt norma neskar DL 136. pantā noteikto principu, ka virsstundu darbs ir pieļaujams tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā. Līdz ar to, darbiniekam nerodas automātisks pienākums veikt virsstundu darbu un saņemt samazinātu piemaksu.

Koplīguma sarunu saturu Latvijas darba tiesībās kopumā ierobežo *darbiniekam labvēlīgāku normu piemērošanas* princips. DL 6. pants attiecībā uz darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamību paredz, ka nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba

<sup>531</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 144. lpp.

<sup>532</sup> Turpat.

<sup>533</sup> Likumprojekta "Grozījums Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/LikumsLIVS12.nsf/0/896EF74C6121B4C8C225828A0021BF85?OpenDocument#b>.

devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem paslīktina darbinieka tiesisko stāvokli. Tāpat nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam paslīktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Vienlaikus DL jau ir ietvertas normas, kas ļauj izdarīt noteikta veida atkāpi no DL paredzētā standarta. Viens no šādiem jautājumiem ir summētā darba laika pārskata periods. Atbilstoši DL 140. panta trešajai daļai summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods. Darbinieki un darba devējs koplīgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu, kas nav ilgāks par 12 mēnešiem.

Vēl viena atkāpe ir saistīta ar darbinieka tiesībām atstāt savu darbavietu pārtraukuma laikā. Atbilstoši DL 145. panta trešajai daļai pārtraukuma laikā darbiniekam ir noteiktas tiesības atstāt savu darbavietu. Vienlaikus darba koplīgumā var noteikt citādi, tātad paredzēt, ka šādu tiesību darbiniekam nav. Taču aizliegumam pārtraukuma laikā atstāt darba vietu jābūt pietiekami pamatotam. Papildus darbiniekam ir paredzēta kompensācija, proti, ja pārtraukuma laikā darbiniekam ir noteikts aizliegums atstāt savu darbavietu, un darbinieks šo laikposmu nevar izmantot pēc sava ieskata, šāds pārtraukums ieskaitāms darba laikā.

Tāpat atkāpes iespējas ir paredzētas attiecībā uz kārtību, kādā darbinieks var atsaukt darba devēja uzteikumu. Saskaņā ar DL 103. pantu tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu ir paredzētas pašam darbiniekam. Taču tās var noteikt arī darba koplīgumā vai darba līgumā, tātad, šīs tiesības ierobežot.

Visbeidzot, iespējas atkāpties no darba tiesiskā regulējuma ir paredzētas attiecībā uz blakus darba ierobežojumu. Atbilstoši DL 91. pantam darbiniekam ir noteikta tiesība slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem vai tikt citādi nodarbinātam. Taču darba līgumā vai darba koplīgumā var noteikt citādi, proti, šo tiesību ierobežot.<sup>534</sup>

Līdz ar to komentējamā pantā likumdevējs ievieša vēl vienu iespēju atkāpties no DL noteiktā darba tiesību standarta ar koplīgumu.

Tiesību aktos paredzētas iespējas sociālajiem partneriem atkāpties no darba tiesību standartiem ar noteikta veida koplīgumu realizē sociālo partneru autonomiju. Tās nozīmē koplīgumu sarunu autonomijas augstāko izpausmi - valsts uzticēšanos sociālajiem partneriem. SDO interpretējot SDO Konvencijas Nr. 98 4. pantu, kas paredz valsts pienākumu veikt apstākļiem atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu un veicinātu brīvprātīgu koplīgumu sarunu mehānisma izveidošanu, lai reglamentētu nodarbinātības nosacījumus, sniedza komentārus par tiesību aktiem, kas ļauj atkāpties no darba tiesiskā regulējuma koplīgumos. SDO Konvenciju un rekomendāciju piemērošanas ekspertu komiteja secināja, ka ar koplīgumiem var paredzēt iespēju atkāpties no darba tiesību standartiem atsevišķās tiesību aktu normās attiecībā uz specifiskiem nodarbinātības noteikumiem noteiktos apstākļos un ar specifisku mērķi. Savukārt tiesību norma, kas vispārēji paredz, ka ar koplīgumiem var atkāpties no darba tiesiskā regulējuma *in pejus*, ir pretrunā Konvencijas Nr. 98 normām un mērķim veicināt brīvas un brīvprātīgas koplīgumu sarunas.<sup>535</sup> Attiecīgi atkāpes no darba tiesiskā regulējuma ar koplīgumu var būt atbilstošas SDO konvencijām tikai, ja:

- ▮ šāda atkāpe ir noteikta ar tiesību aktu;
- ▮ atkāpe var tikt noteikta ar ierobežotu raksturu, proti, attiecībā uz noteiktu nodarbinātības noteikumu, nevis uz daudziem vai visiem nodarbinātības noteikumiem;
- ▮ tā ir paredzēta konkrēta mērķa sasniegšanai.<sup>536</sup>

Atkāpes no darba tiesiskā regulējuma ar sociālo partneru koplīgumiem pastāv ES darba tiesībās un vairāku ES dalībvalstu tiesībās un praksē. ES darba tiesībās šādas atkāpes iespējas ir regulētas direktīvās, kuras nosaka minimālos standartus darbinieku tiesību aizsardzībai attiecīgajā jautājumā, kā arī vairāku dalībval-

<sup>534</sup> Preisa N., Koplīgumu slēgšanas autonomija: Liepiņa I., Preisa N., Rācenājs K., Arodbiedribu ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Friedrich Ebert Stiftung/ Latvijas Brīvo arodbiedribu savienība, 2018, 65., 66. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

<sup>535</sup> Preisa N., Koplīgumu slēgšanas autonomija: Liepiņa I., Preisa N., Rācenājs K., Arodbiedribu ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Friedrich Ebert Stiftung/ Latvijas Brīvo arodbiedribu savienība, 2018, 46., 48. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

<sup>536</sup> Turpat, 49. lpp.



stu tiesību aktos vai koplīgumu sarunu tradīcijās. ES darba tiesības regulējošajos tiesību aktos atkāpes iespējas ir paredzētas trīs nozīmīgās darba tiesību direktīvās:

■ Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra direktīvas 2008/104/EK *par pagaidu darba aģentūrām*<sup>537</sup> 5. panta 3. punkts paredz, ka pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem dalībvalstīs atbilstoši saviem tiesību aktiem var piešķirt iespēju saglabāt vai noslēgt koplīgumus, kas nosaka pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbinātības apstākļus, kas var atšķirties no direktīvā noteiktajām garantijām. Šādu nosacījumu var piemērot, ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību.

■ Direktīvas 2003/88/EK *par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem*<sup>538</sup> 17. pants paredz iespēju atkāpties no noteiktiem direktīvas pantiem (kuri regulē atskaites perioda ilgumu, ikdienas atpūtu, pārtraukumus darbā, nedēļas atpūtas laiku, maksimālo nedēļas darba laiku un nakts darba ilgumu) ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darbaņēmējiem nozarē ar noteikumu, ka attiecīgajiem darbaņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, un ja attiecīgajiem darbaņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība. Savukārt direktīvas 18. pants paredz, ka atkāpes no noteiktiem pantiem var pieļaut ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darbaņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī, vai saskaņā ar to noteiktajām normām, kā arī ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darbaņēmējiem nozarē zemākajā līmenī.

■ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2002/14/EK, *ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušanai Eiropas Kopienā*<sup>539</sup> 5. pants paredz dalībvalstīm iespēju uzticēt darba devējiem un darbaņēmējiem attiecīgā līmenī, tostarp uzņēmuma vai iestādes līmenī, jebkurā laikā ar panāktu nolīgumu brīvi noteikt praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklaušanai. Šādi nolīgumi, ievērojot direktīvas mērķi un principus (tostarp principu, kas paredz, ka darba devējs un darbinieku pārstāvji sadarbojas un pienācīgu uzmanību velta to savstarpējām tiesībām un pienākumiem, ņemot vērā gan uzņēmuma vai iestādes, gan darbinieku intereses), var paredzēt noteikumus, kas atšķiras no direktīvas prasībām par darbinieku informēšanu un konsultēšanos.<sup>540</sup>

Atkāpes no darba tiesiskā regulējuma ar sociālo partneru koplīgumiem pastāv vairākās ES un Eiropas Ekonomikas zonas dalībvalstīs, piemēram, Austrijā, Igaunijā, Somijā, Vācijā, Ungārijā, Nīderlandē, Norvēģijā, Slovēnijā, Zviedrijā.<sup>541</sup>

**(4)** Komentējamā tiesību norma ievieš drošības mehānismu DL 68. panta trešajā daļā paredzētajai iespējai atkāpties no virsstundu piemaksas 100 % apmērā. Tā paredz, ka ģenerālvienošanās norma, kas nosaka virsstundu piemaksas samazinājumu zaudē spēku, ja sociālo partneru nolīgta minimālā alga vairs neatbilst noteiktajam kritērijam, proti, tā nav 50 % lielāka nekā valsts noteiktā minimālās darba algas vai stundas algas likme. Attiecīgais ģenerālvienošanās punkts zaudē spēku viena gada laikā, ja vien sociālie partneri nevienojas par grozījumiem, kas paceļ minimālās algas apmēru līdz atbilstošajam līmenim. Būtiski, ka spēku zaudē tikai attiecīgais koplīguma punkts, bet viss koplīgums paliek spēkā.

Lai ģenerālvienošanās grozījumi stātos spēkā, tiem ir nepieciešams būt pieņemtiem atbilstoši DL 18. panta ceturtajā daļā ietvertajam nosacījumam, proti, tie stājas spēkā ne agrāk kā triju mēnešu laikā no dienas, kad tā publicēta oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" un tajā nav noteikts cits — vēlāks spēkā stāšanās laiks. Ģenerālvienošanās oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" publicējama uz pušu kopīga pieteikuma pamata.

<sup>537</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 327/9, 05.12.2008.

<sup>538</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 299, 18.11.2003.

<sup>539</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušanai Eiropas Kopienā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 080, 23.03.2002.

<sup>540</sup> Preisa N., Koplīgumu slēgšanas autonomija: Liepiņa I., Preisa N., Rācenājs K., Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Friedrich Ebert Stiftung/Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2018, 56., 57. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

<sup>541</sup> Turpat, 58. - 63. lpp.

## 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. Pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par laiku, kas nostrādāts līdz atvaļinājumam, var izmaksāt citā laikā, bet ne vēlāk kā nākamajā darba samaksas izmaksas dienā.

(5) Darba samaksa un ar to saistītās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas ir pirmās kārtas maksājumi, ko veic darba devējs.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

**(1)** DL 28. panta otrā daļa nosaka, ka darba devējam par darbinieka veicamo noteikto darbu jāmaksā nolīgta darba samaksa. Darba samaksas apmērs var nebūt noteikts precīzi līgumā – svarīgākais tajā paredzēt, ka darbinieks dara darbu par atlīdzību – konkrētas summas vietā var būt iekļauta norāde uz kādu iekšējo dokumentu vai normatīvo aktu, kas paredz šādas samaksas apmēru.

Tiesību norma paredz darba samaksas izmaksas biežumu. Pēc vispārējā principa darba devējam darba samaksa jāizmaksā ne retāk kā divas reizes mēnesī, tomēr, ja darba devējs un darbinieks savstarpēji vienojas, darba samaksu izmaksā vienu reizi mēnesī atbilstoši uzņēmumā noteiktajam darbinieku algas izmaksas datumam. Neatkarīgi no vienošanās svarīgi norādīt, ka darba samaksu nevar izmaksāt retāk kā vienu reizi mēnesī.

Saskaņā ar CL 2181. pantu, 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, savukārt DL 41. panta trešā daļa paredz, ka, ja darbinieks nevar pierādīt darba tiesisko attiecību pastāvēšanas ilgumu, noteikto darba laiku un darba samaksu, uzskatāms, ka darbinieks ir nodarbināts trīs mēnešus, un viņam ir noteikts normālais darba laiks un minimālā mēneša darba alga. Līdz ar to atzīstams, ka situācijās, kad darbinieks nevar pierādīt savu samaksas apmēru, pieņemams, ka viņš saņem minimālo algu – šajā situācijā DL norma ir speciālā norma pret CL pantu, kura prevalē, tāpēc tiesai, nosakot darba samaksas apmēru, galvenokārt vērā jāņem DL 41. panta trešajā daļā noteiktais.

**(2)** Panta otrajā daļā minētais attiecas, piemēram, uz akorda algas sistēmu, saskaņā ar kuru darbiniekiem darba algu izmaksā atbilstoši paveiktajam darbam noteiktā laika periodā, tomēr izmaksai jābūt vismaz vienreiz mēnesī.

**(3)** Tiesību normas trešajā daļā regulētais ir izņēmums no DL 16. panta piektās daļas vispārējās termiņu aprēķināšanas kārtības, kas paredz, ka, ja termiņš izbeidzas nedēļas atpūtas dienā vai svētku dienā, par termiņa pēdējo dienu atzistama nākamā darbdiena. Šāda norma ieviesta kā labvēlīgs instruments darbinieku interešu nodrošināšanai un aizsardzībai.

**(4)** Kad darbinieks dodas atvaļinājumā, darba devējam ir pienākums veikt samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par līdz atvaļinājumam nostrādāto laiku dienu pirms atvaļinājuma sākuma.

Panta ceturrtās daļas otrais teikums, nosaka un pieļauj elastīgāku samaksas par atvaļinājumu izmaksas laiku. Regulējums paplašina opcijas *atvaļinājuma naudas* izmaksu veikt citā laikā, veicinot iespēju atteikties no tās aprēķināšanas katru reizi, kad darbinieks izmanto savas tiesības uz atvaļinājumu. Turklāt šāda iespēja palielina darbinieku tiesību apjomu, tajā pašā laikā neietekmējot vai neatņemot jau esošās tiesības, ja pats darbinieks neizrāda vēlmi un iniciatīvu saņemt šo maksājumu citā laikā. Neatkarīgi no tā, ka *atvaļinājuma naudas* izmaksas laiks tiek mainīts, tas ir ierobežots – ne vēlāk kā nākamajā darba samaksas izmaksas dienā. Jāuzsver, ka *atvaļinājuma naudas* izmaksas cita laika noteikšanu var veikt tikai pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma – darba devējam tādas tiesības nav piešķirtas.

**(5)** Panta piektajā daļā regulēts, ka darba devējam no sākuma, saņemot naudas līdzekļus, jāveic darbiniekiem darba samaksas izmaksa un ar to saistītās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, un tikai pēc tam tas sedz pārējos izdevumus, kas nepieciešami uzņēmuma darbības nodrošināšanai.

## 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.**

Tiesību normā noteikts pamatprincips, ka darba samaksa izmaksājama skaidrā naudā. Atkāpšanās no šī principa pieļaujama tikai ar darbinieka un darba devēja noteiktu vienošanos.

Likumā nav noteikta forma, kādā būtu jāvienojas par algas izmaksu bezskaidrā naudā, tomēr darba devējam strīda gadījumā būs pienākums pierādīt, ka šāda vienošanās ir bijusi.

Šādas vienošanās nepieciešamība pamatota ar to, ka bezskaidras naudas norēķinu saņemšanai darbiniekam ir nepieciešams atvērt kontu kredītiestādē, ar konta uzturēšanu un skaidras naudas izņemšanu ir noteikti arī dažādi komisiju maksājumi.

Darba devējam nav tiesību arī vienpusēji noteikt, kurā kredītiestādē darbiniekam būtu jāatver bankas konts darba samaksas saņemšanai.

Kaut arī arvien pieaug bezskaidras naudas norēķinu apjoms un bankas norēķinu sistēmas sniegtā informācija ir pietiekami objektīvs pierādījums darba samaksas izmaksai domstarpību gadījumos, joprojām praksē tiek veikti skaidras naudas darījumi. Savukārt lauku reģionos ierobežotā bankomātu tīkla dēļ darbiniekiem nav pietiekami plašas iespējas izņemt skaidru naudu. Papildus daudzi tirgotāji un pakalpojuma sniedzēji pieņem samaksu tikai skaidrā naudā.

Arī darbiniekam nav tiesību vienpusēji pieprasīt, lai darba devējs maksātu darba samaksu bezskaidrā naudā.

Ja darbinieks ir piekritis darba samaksas saņemšanai bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu, komisiju maksājumi par pārskaitījumu veikšanu uz darbinieka kontu ir jāsedz darba devējam.

Tiesu praksē<sup>542</sup> ir bijis gadījums, kad, slēdzot vairākus darba līgumus, darbinieks ir norādījis dažādus bankas kontus, bet darba devējs kļūdas dēļ bija pārskaitījis darbiniekam darba samaksu uz iepriekšējā, nevis pēdējā līgumā norādīto bankas kontu, kā rezultātā darbiniekam pārskaitīto darba samaksu kredītiestādē bija novirzījis darbinieka kredītsaistību dzēšanai. Lietā nepastāvēja strīds par pašu darba algas izmaksas faktu, bet gan to, vai tas, ka tā pārskaitīta uz citu prasītāja kontu, ir pamats prasīt darba algu izmaksāt otru reizi. Tiesa atzina, ka nav konstatējama zaudējuma nodarīšana darbiniekam, jo darba alga tika ieskaitīta darbinieka kontā, savukārt banka to izmantoja saistību dzēšanai, tādējādi uzskatāms, ka darba alga nonāca darbinieka mantā, tikai samazinot viņa kredītsaistības pret banku.

<sup>542</sup> AT Civillietu departamenta 2019. gada 11. februāra spriedums lietā Nr. SKC-292/2019 (30386317).

## 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 stājas spēkā 25.03.2010.)

DL 71. pantā noteiktais darba samaksas aprēķina izsniegšanas pienākums attiecas uz precīzu veiktā darba apmaksu, uzrādot nostrādātās stundas, tajā skaitā virsstundas, nakts laikā un svētku dienās nostrādātās stundas. Normas mērķis ir dot iespēju darbiniekam pārliecināties, ka darba samaksa aprēķināta pareizi atbilstoši faktiski ieguldītajam darbam.<sup>543</sup> Vienlaikus jānorāda, ka darba samaksas aprēķins nav uzskatāms par apliecinājumu darba samaksas izmaksai noteiktā laika posmā.<sup>544</sup>

DL 71. pantā noteiktā darba samaksas aprēķina mērķis – dot iespēju darbiniekam pārliecināties, ka viņa darbs ir uzskaitīts precīzi, samaksa ir aprēķināta pilnīgi, un nodokļi un valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas ieturētas pareizi. Ja darbinieks konstatē neatbilstības, viņš var vērsties pie darba devēja to novēršanai, bet, ja tas nedod rezultātu, – divu gadu laikā tiesā. Ja darbiniekam darba samaksas aprēķins nav bijis izsniegts, viņš līdz ar to ir ticis nostādīts neizdevīgākā situācijā, sakarā ar ko šis termiņš ir trīs gadi.<sup>545</sup>

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 tika izsniegts. 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.<sup>546</sup>

DL 71. pantā paredzētais darba samaksas aprēķins nav vienkārši formalitāte, bet instruments, ar kura palīdzību darbinieks pārliecinās par taisnīgu un pilnīgu darba samaksu. DL 31. panta otrajā daļā noteiktais par prasījuma triju gadu termiņu attiecas uz situācijām, kad prasība tieši uzreiz no aprēķinā nepieciešami atspoguļojamās informācijas. DL 31. panta otrā daļa nav piemērojama formāli, bet saistāma ar to, vai negūtā informācija, nesāņemot darba samaksas aprēķinu, ir cēloniskā sakarā ar darbinieka nevēršanos tiesā vispārējā prasības noilguma – divu gadu laikā, respektīvi, vai tas ir bijis šķērslis savlaicīgai prasības celšanai.<sup>547</sup>

Komentējamā pantā arī ir noteikts, ka darba devējam ir pienākums darbiniekam izsniegto darba samaksas aprēķinu izskaidrot pienācīgā veidā un apjomā, lai darbinieks varētu saņemt pamatotas atbildes. Tāpat darbiniekam ir tiesības pieprasīt, lai darba devējs veiktā aprēķina pareizību pierāda ar lietvedībā vai arhīvā esošiem dokumentiem (skatīt DL 129. panta komentāru).

<sup>543</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1295/2017 (C17132015).

<sup>544</sup> Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2015. gada 28. oktobra spriedums lietā Nr. C30599413.

<sup>545</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1295/2017 (C17132015).

<sup>546</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 147. lpp.

<sup>547</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1295/2017 (C17132015).

## 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 izmaksājāmās 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 izmaksājāmās 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 skatīt DL 62. pantu un tā komentāru).<sup>548</sup>

CL 1425. pants nosaka, ka katra saistība jāizpilda pilnā apmērā, un nevienu nevar piespiest apmierināties tikai ar kādas saistības daļas izpildījumu, pat arī tad, ja tās priekšmets ir dalāms. Atbilstoši CL komentāros sniegtajam skaidrojuma "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".<sup>549</sup>

DL 49. pants vispārīgi nosaka darbinieka saistību izpildījuma noteikšanu, ko sīkāk regulē DL 49. - 53. panti (skatīt šos pantus un to komentārus). Turklāt darba devējam ir tiesības uz zaudējumu, kas ir radušies darbinieka nepienācīgas izpildes rezultātā, atlīdzību atbilstoši DL 79. pantam (skatīt DL 79. pantu un tā komentāru). Ja darbinieka saistība tika izpildīta nepienācīgi, piemēram, neievērojot noteikto izpildes termiņu, kvalitāti un/ vai apmēru, kā arī jebkādu citu darba līguma, darba kārtības un/ vai darba koplīguma noteikumus, tad darba devējam ir tiesības proporcionāli faktiski izpildītajam noteikt darba samaksas apmēru.<sup>550</sup>

Piemēram, ja darbiniekam ir noteikta laika alga 500 eiro, konkrētajā mēnesī ir bijušas 22 darba dienas, un darbinieks nav nācis uz darbu trīs dienas, tad darba samaksa izmaksājama atbilstoši faktiski nostrādātajam laikam – par 19 darba dienām.

Piemērojot šo pantu, darba devējam ir pienākums konstatēt nepienācīgā izpildījuma faktu, darbinieka pārkāpumus, darbinieka iespējamu vainas pakāpi, kā arī izsniegt darba samaksas aprēķinu atbilstoši faktiskajam izpildījumam.

<sup>548</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 147. lpp.

<sup>549</sup> Latvijas Republikas Civillikuma komentāri, Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā, Rīga, Mans ipašums, 1998, 36. lpp.

<sup>550</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 148. lpp.

### 73. pants. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma un papildatvaļinājuma apmaksā

**Darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kad darbinieks atrodas ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā vai papildatvaļinājumā.**

(21.09.2006. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 25.10.2006.)

Pants paredz vispārīgu noteikumu, ka par jebkuru apmaksājamā atvaļinājuma un papildatvaļinājuma laiku darbiniekam tiek maksāta vidējā izpeļņa (skatīt DL 75. panta komentāru).

Vidējā izpeļņa darba devējam nav jāmaksā par DL 153. pantā (atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas) noteikto atvaļinājumu.

DL 154. pantā (grūtniecības un dzemdību atvaļinājums), DL 155. pantā (atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai) un DL 156. pantā (bērna kopšanas atvaļinājums) noteikto atvaļinājumu apmaksu veic valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (darba devējam ir pienākums piešķirt, bet nav pienākums šos atvaļinājumus apmaksāt).

Savukārt mācību atvaļinājums tiek apmaksāts atbilstoši DL 157. pantā noteikumiem.

Vidējā izpeļņa atvaļinājuma vai papildatvaļinājuma gadījumā atbilstoši DL 69. pantam ir izmaksājama ne vēlāk kā vienu dienu pirms atvaļinājuma. Pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma tā var tikt izmaksāta arī citā dienā, bet ne vēlāk kā nākamajā darba samaksas izmaksas dienā (skatīt DL 69. pantu un tā 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 vai asins komponentus;
- 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 pārceļšanos uz citu dzīvesvietu tajā pašā apdzīvotajā vietā pēc darba devēja iniciatīvas vai - ne ilgāk kā divas darba dienas - sakarā ar pārceļšanos uz citu dzīvesvietu citā apdzīvotajā vietā;
- 6) pamatojoties uz izsaukumu, ierodas izziņas iestādē, prokuratūrā vai tiesā;
- 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;
- 9) (izslēgts ar 04.03.2010. likumu);
- 10) ne ilgāk kā piecas darba dienas pēc kārtas kalendāra gada laikā neveic darbu sakarā ar zemessargu kolektīvo apmācību.

(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.

(4<sup>1</sup>) Šā panta pirmās daļas 10. punktā minētajā gadījumā Nacionālie bruņotie spēki kompensē darba devējam darbiniekam izmaksāto atlīdzību. Kārtību, kādā Nacionālie bruņotie spēki kompensē darbiniekam izmaksāto atlīdzību, un kompensācijas apmēru nosaka Ministru kabinets.

(5) Šā panta pirmās daļas noteikumi neattiecas uz gadījumiem, kad darbinieks neveic darbu pārējošas darbnespējas dēļ.

(6) Darbiniekam pēc asins vai asins komponentu nodošanas ārstniecības iestādē ir tiesības uz atpūtas dienu. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, šo atpūtas dienu var piešķirt citā laikā, bet ne vēlāk kā viena gada laikā pēc asins vai asins komponentu nodošanas ārstniecības iestādē. Darba devējam ir pienākums apmaksāt ne vairāk kā piecas šādas dienas kalendāra gada laikā, izmaksājot šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts lielāks apmaksāto atpūtas dienu skaits.



(7) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam laikposmā starp norīkojumiem neatkarīgi no nolīgta darba laika izmaksā atlīdzību, kas nav mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, proporcionāli laikposmam starp norīkojumiem.

(8) Darba devējs var izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu sakarā ar zemessargu apmācību, izņemot šā panta pirmās daļas 10. punktā minēto gadījumu. Atlīdzība izmaksājama, ja darba devēju par darbinieka — zemessarga — iesaisti apmācībā informē Zemessardzes vienības komandieris dienestu Zemessardzē regulējošos normatīvajos aktos noteiktajā termiņā un kārtībā. Atlīdzību izmaksā par Zemessardzes vienības komandiera izziņā norādīto laiku.

(9) Darba devējs var izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu sakarā ar rezerves karavīru militārajām mācībām. Darbiniekam — rezerves karavīram — atlīdzību var izmaksāt, ja darbinieks darba devēju par iesaisti militārajā apmācībā informē rezerves karavīru iesaukšanu aktīvajā dienestā regulējošos normatīvajos aktos noteiktajā termiņā un kārtībā. Atlīdzību izmaksā par rezerves uzskaites struktūrvienības izziņā norādīto laiku.

(21.09.2006. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010., 16.06.2011., 23.10.2014. un 07.03.2019. likumu, kas stājas spēkā 04.04.2019. Pirmās daļas 10. punkts stājas spēkā 01.01.2020. skatīt Pārejas noteikumu 17. punktu)

(1) Kaut arī vispārīgais princips paredz, ka darbiniekam ir tiesības uz atlīdzību tikai par paveikto darbu, likumā ir noteiktas izņēmuma situācijas, kad darba devējam ir jāmaksā darbiniekam atlīdzība, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Ja darbiniekam ir noteikta laika alga, DL 74. 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 izpēlņu.

Likumā ietvertais uzskaitījums nav izsmēlošs, un neierobežo darbinieka tiesības saņemt pantā noteikto atlīdzību citos likumā tieši neatrunātajos gadījumos. Šie gadījumi neaprobežojas ar šajā pantā sniegto uzskaitījumu, bet var būt individuāli noteikti, piemēram, darba koplīgumā.

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 (ar atsevišķiem izņēmumiem), paziņojumam jābūt savlaicīgam. Savukārt, ja šādi apstākļi ir negaidīti (piemēram, tuva ģimenes locekļa nāve), tad šādam paziņojumam jābūt vismaz pirms attiecīgas 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.<sup>551</sup>

Komentējamā panta pirmajā daļā ir sniegts īpašu apstākļu uzskaitījums, kas noteikti ir uzskatāmi par attaisnotu prombūtni.

- (1) Attiecībā uz obligātu veselības pārbaudi skatīt DL 82. pantu un tā komentāru.
- (2) Darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ja tas nodod asinis vai asins komponentus ārstniecības iestādē. Saistībā ar šo jautājumu skatīt arī panta sesto daļu.
- (3) Attiecībā uz profesionālo apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu skatīt DL 95. pantu un 96. pantu un to komentārus.
- (4) Normatīvajos aktos nav sniegta *tuva ģimenes loceklis* definīcija, līdz ar to ir ieteicams sniegt šo skaidrojumu, piemēram, darba koplīgumā. Pieņemams, ka par tuvu ģimenes locekli ir uzskatāma

<sup>551</sup> Darba lirkums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 150. lpp.

jebkura persona, ar kuru darbinieks uztur ciešu saikni un pastāvīgu kontaktu. Salīdzinājumam - valsts pārvaldē strādājošo Atlīdzības likuma<sup>552</sup> 20. pantā, kas paredz pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa nāvi, ir sniegts konkrētu ģimenes locekļu uzskaitījums - laulātais, bērns, vecāki, vecvecāki, adoptētais vai adoptētais, brālis vai māsa.

- (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 – divas 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 dzīves vieta (domicils) ir tā vieta, kur persona ir labprātīgi apmetusies ar tieši vai klusējot izteiktu nodomu tur pastāvīgi dzīvot vai darboties. Pagaidu uzturēšanās nerada dzīves vietas tiesiskās sekas un ir apspriežama ne pēc tās ilguma, bet pēc nodoma.
- (6) Konkrētajā gadījumā darbiniekam ir jāsniedz darba devējam attiecīgo prombūtni pamatojošs dokuments. Saistībā ar šo punktu skatīt arī panta ceturto daļu un tās komentāru.
- (7) Par attaisnojošu apstākli uzskatāms, ja darbinieks piedalās nepārvaramas varas, nejausa notikuma vai citu ārkārtējo apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras izraisītās sekas 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 (vis maior, latviski - 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 paredzēt; 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.<sup>553</sup> Nejaus 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, nejausa notikuma vai citu ārkārtas apstākļu seku novēršanā. Saistībā ar šo punktu skatīt arī panta ceturto daļu un tās komentāru.
- (8) Ja noteikta mēneša ietvaros darbiniekam viņa parastajā darba dienā iekrīt kāda svētku diena, kurā viņš neveic darbu, mēnešalgas gadījumā darbiniekam tiek izmaksāta noteiktā darba samaksa, jo šīs darba samaksas gadījumā darbiniekam noteiktā darba alga nemainās atkarībā no darba dienu un svētku dienu, kas iekrīt darbadienā, skaita. Savukārt, ja darbiniekam ir noteikta stundas tarifa likme un viņš neveic darbu svētku dienā, kura iekrīt viņa parastajā darba dienā, viņam izmaksājama DL 74. panta trešajā daļā paredzētā atlīdzība.<sup>554</sup>
- (9) (izslēgts ar 04.03.2010. likumu).
- (10) No 2020. gada 1. janvāra spēkā stājas norma, kas nosaka, ka darba devējs, saņemot Zemessardzes vienības komandiera rakstveida paziņojumu par darbinieka – zemessarga iesaisti zemessargu kolektīva apmācībā, pārliecinās, vai ir ievērots zemessargu apmācībai paredzētais piecu darba dienu termiņš kalendārā gada ietvaros, kas noteikts Zemessardzes likumā,<sup>555</sup> un plānotās zemessargu kolektīvās apmācības forma – piecas darba dienas pēc kārtas, un attaisno darbinieka

<sup>552</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 199 (4185), 18.12.2009.

<sup>553</sup> Torgāns K., Saistību tiesības. I daļa, Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2006, 70. - 72. lpp.

<sup>554</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 150. lpp.

<sup>555</sup> Latvijas Republikas Zemessardzes likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 82, 26.05.2010.

prombūtni saskaņā ar DL 74. panta pirmās daļas 10. punktu un izmaksā atlīdzību (darba samaksu vai vidējo izpeļņu). Darbiniekam izmaksātā atlīdzība (darba samaksa vai vidējā izpeļņa) darba devējam ir kompensējama MK noteiktā apmērā un kārtībā (skatīt DL 74. panta ceturto prim daļu).

**(2) DL 74. panta otrajā daļā ir noteikts, ka dīkstāve ir situācija, kad darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības.**

Savukārt juridiskajā literatūrā ir norādīts, ka ar dīkstāvi jāsaprot situācija, kad darbinieks ir gatavs veikt darba pienākumus, bet darba devējs tādu vai citādu apsvērumu dēļ to nenodrošina vai nespēj nodrošināt ar darbu.<sup>556</sup>

DL nav noteikts, kādu faktisko apstākļu kopums ir uzskatāms par dīkstāvei atbilstošu situāciju.<sup>557</sup> Iemesli var būt dažādi – pasūtījumu neesamība, bojātas iekārtas, aizkavējusies materiālu piegāde, neparedzētas izmaiņas ražošanas procesā u.c. saimnieciski, tehnoloģiski vai organizatoriski apstākļi, kuru dēļ nav iespējams veikt darbu. Praksē mēdz būt situācijas, kad darba devējs neattaisnojošu iemeslu dēļ apzināti nepielaiž darbinieku pie darba, jo, piemēram, nevēlas turpināt darba attiecības un prasa, lai darbinieks raksta atlūgumu, kā iespaidošanas līdzekli izmantojot *darba nedošanu*.

Tomēr dīkstāve klasiskā izpratnē nav darba devēja izvēle (pildīt vai nepildīt darba līgumu), bet gan nespēja izpildīt saistības objektīvu apstākļu dēļ. Šiem apstākļiem ir jābūt saistītiem ar darba organizāciju nevis darba devēja nevēlēšanos pildīt darba līgumu. Darba devēja saistību apzināta nepildīšana nevar tikt attaisnota un baudīt aizsardzību, jo rada kaitējumu darbiniekam.<sup>558</sup>

Darba devēja pienākums nodrošināt ar darbu izriet no noslēgtā darba līguma un DL 28. panta. Darba devējam nav piešķirtas tiesības apzināti (bez tiesiska pamata) noteikt dīkstāvi pat saglabājot darba samaksu, jo šāda rīcība pārkāpj DL 28. pantā noteikto pienākumu nodrošināt ar darbu. Darbs ir ne tikai iztikas iegūšanas līdzeklis, bet arī pašcieņas, izaugsmes un socializācijas līdzeklis.

Darbiniekam kā aktīvai un radošai personai svarīgākais nav darba tiesisko attiecību pastāvēšanas fakts pats par sevi, bet uz šo attiecību pamata nodrošināts darbs savu spēju un prasmju realizēšanai. Pastāvot spēkā esošam darba līgumam, darba devējam ir jāizpilda DL un darba līgumā ietvertie darba devēja pienākumi, turklāt nevis formāli, bet pēc būtības.<sup>559</sup>

Lai pasargātu darbinieku situācijās, kad darba devējs objektīvi nespēj vai apzināti nepilda saistību, DL noteiks, ka darba devējam ir pienākums par dīkstāves laiku saglabāt darba samaksu. Arī tiesu praksē ir atzīts, ka pamats atlīdzības piedziņai par dīkstāvi ir darba devēja vainojama, neattaisnojama rīcība attiecībā pret darba ņēmēju.<sup>560</sup>

Būtiski ir saprast, ka dīkstāve nevar tikt izmantota kā līdzeklis, lai darbinieku izolētu no kolektīva vai viņam atriebtos, vai kā citādi ietekmētu. DL 74. panta otrās daļas konstrukcija nevis rada darba devējam tiesības noteikt dīkstāvi, bet gan paredz darba devējam pienākumu saglabāt darba samaksu dīkstāves gadījumā. Proti, likumdevējs, paredzot, ka darba devējs varētu prettiesiski neveikt saistības pieņemšanu, ir noteicis *sankciju* darba devējam – pienākumu maksāt darba samaksu par laiku, kamēr netiek pildīta saistība.<sup>561</sup>

<sup>556</sup> Gailums I., Darba līgums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata, C daļa 28. - 99. pants. Otrais papildinātais izdevums, Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga, 2003, 133. lpp.; Darba līgums ar komentāriem, Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēnis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 151. lpp.

<sup>557</sup> AT Civiltiesu departamenta 2015. gada 30. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1860/2015 (C20128014).

<sup>558</sup> Rācenājs K., Arī par dīkstāvi darbiniekiem ir jāmaksā. Pieejams: <https://tiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/ari-par-dikstavi-darbiniekiem-ir-jamaksa/13932>.

<sup>559</sup> AT Civiltiesu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1267/2017.

<sup>560</sup> AT Civiltiesu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1295/2017.

<sup>561</sup> Rācenājs K., Arī par dīkstāvi darbiniekiem ir jāmaksā. Pieejams: <https://tiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/ari-par-dikstavi-darbiniekiem-ir-jamaksa/13932>.

Situācijās, kad nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu dēļ ir izraisīta dikstāve, darba devējam, pamatojoties uz DL 57. pantu, ir tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem viena gada laikā.

ST<sup>562</sup> ir konstatējusi, ka DL 57. pants ir izņēmums no vispārējās darba kārtības, un darba devējs nevar patvaļīgi norīkot darbinieku darba līgumā neparedzētu darbu veikšanai. Līdz ar to, norīkojot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai dikstāves gadījumā, darba devējam strīda gadījumā būs jāpierāda, ka iestājušās nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā.

Jānorāda, ka dikstāvi ir jānošķir no gadījumiem, kad darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba. Šie gadījumi tiek precīzi uzskaitīti DL 58. pantā (skatīt 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 saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības, konstatējama dikstāve.<sup>563</sup>

DL nav ietvertas atsevišķas prasības saistībā ar dikstāves konstatēšanu, kā arī pienākums darba devējam ar atbilstošu rīkojumu informēt darbinieku par dikstāves iestāšanos. Tomēr darbiniekiem būtu 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 dikstāves gadījumā darba devējam nav tiesības pieprasīt no darbinieka iesniegt iesniegumu par bezalgas atvaļinājuma piešķiršanu atbilstoši DL 153. pantam. Ja darba devējs nepaziņo darbiniekam par dikstāvi, tad ieteicams darbiniekam rakstveidā iesniegt pieprasījumu paskaidrot darbinieka nenodarbināšanas iemeslus. Tāda pati rīcība ir ieteicama, ja darba devējs ne tikai nenodarbina darbinieku, bet arī nepielaiž 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.<sup>564</sup>

Jāņem arī vērā, ka strīda gadījumā darbiniekam būs jāpierāda, ka darba devējs nav nodrošinājis ar darbu, savukārt darba devējam jāpierāda, ka dikstāve ir bijusi darbinieka vainas dēļ. Līdz ar to dikstāves fiksēšana atvieglos pierādīšanu strīda gadījumā.<sup>565</sup>

**(3)** 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 (skatīt DL 62. un 75. pantu un to komentārus).

**(4)** Panta ceturtajā daļā ir paredzēts, ka izmaksāto atlīdzību darba devējam atlīdzina attiecīgā valsts institūcija atbilstoši MK noteikumiem Nr. 238 „Kārtība, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo atlīdzību”.<sup>566</sup> Konkrētas valsts institūcijas ir uzskaitītas noteikumu trešajā punktā (Valsts policija, Drošības policija, Valsts robežsardze, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs, Finanšu policija, muitas iestāde, Militārā policija vai Iespējamā vietu pārvalde, ja darbinieks ieradies pirmstiesas izmeklēšanas iestādē vai piedalījies tādu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras apdraud vai var apdraudēt sabiedrisko drošību vai kārtību; prokuratūra, ja darbinieks ieradies prokuratūrā; Tiesu administrācija, ja darbinieks ieradies tiesā.)

Jānorāda, ka noteikumi neattiecas uz darba devēju – institūciju, kas tiek finansēta no valsts budžeta.

<sup>562</sup> ST 2003. gada 27. novembra spriedums lietā Nr. 2003-13-0106.

<sup>563</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērīnātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 151. lpp.

<sup>564</sup> Turpat.

<sup>565</sup> Rācenājs K., Arī par dikstāvi darbiniekiem ir jāmaksā. Pieejams: <https://tiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/ari-par-dikstavi-darbiniekiem-ir-jamaksa/13932>.

<sup>566</sup> MK 2007.gada 10.aprīļa noteikumi Nr. 238 „Kārtība, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo atlīdzību”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 61, 13.04.2007.

MK noteikumu Nr. 238 4. punkts nosaka, 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 nosaka, ka atlīdzību izmaksā triju mēnešu laikā no minēto dokumentu saņemšanas dienas.

**(4)** Darbiniekam izmaksātā atlīdzība (darba samaksa vai vidējā izpeļņa) darba devējam ir kompensējama MK noteiktā apmērā un kārtībā.

**(5)** 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 % apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošas darba nespējas dienu, un
- ▮ ne mazāk kā 80 % apmērā — par laiku no ceturtais 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 skatīt 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.

**(6)** Darbiniekam saistībā ar asins vai asins komponentu nodošanu ārstniecības iestādē ir tiesības uz atpūtas dienu.

Asinis vīriešiem atļauts nodot ne vairāk kā piecas reizes gadā, bet sievietēm – ne vairāk kā trīs līdz četras reizes gadā. Asins donoriem pielīdzināti ir arī asins komponentu (plazma, trombocīti un eritrocīti) donori. Asins komponentus ir atļauts nodot līdz pat 24 reizēm gadā (trombocītaferēze).

Tātad, darbiniekam ir attaisnota prombūtne (brīva diena), kad tiek nodotas asinis vai asins komponenti, kā arī nākamā diena pēc asins vai asins komponentu nodošanas. Šo atpūtas dienu, kas pienākas pēc asins vai asins komponentu nodošanas, var piešķirt arī citā laikā, bet ne vēlāk kā viena gada laikā pēc asins vai asins komponentu nodošanas ārstniecības iestādē.

No minētās normas izriet, ka darbiniekam ir attaisnota prombūtne (brīva diena) ne tikai dienā, kad tiek nodotas asinis vai asins komponenti, bet arī nākamā dienā pēc asins vai asins komponentu nodošanas. Šo atpūtas dienu, kas pienākas pēc asins vai asins komponentu nodošanas, var piešķirt arī citā laikā, bet ne vēlāk kā viena gada laikā.

No 2015. gada 1. janvāra DL ir noteikts, ka darba devējam ir pienākums apmaksāt ne vairāk kā piecas šādas dienas kalendāra gada laikā, izmaksājot šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts lielāks apmaksāto atpūtas dienu skaits. Tas nozīmē, ka tiks apmaksāts tikai ierobežots skaits brīvo dienu saistībā ar asins vai asins komponentu nodošanu.

**(7)** Šāds regulējums ir ieviests, lai samērotu darbinieku interešu ievērošanu ar darba spēka nodrošināšanas pakalpojumu sniegšanas veicināšanu (skatīt DL 4.panta komentāru).

**(8)** Astotajā daļā ir noteikts, ka darba devējam ir tiesības, bet nav pienākums saglabāt darbiniekam atlīdzību (darba samaksu vai vidējo izpelni), ja darbinieks neveic darbu sakarā ar zemessargu apmācību, kas nav zemessargu kolektīvā apmācība.

Darba devējs, saņemot Zemessardzes vienības komandiera rakstveida paziņojumu par darbinieka – zemessarga iesaisti apmācībās darba dienās, pārliecinās, vai ir ievērots piecu darba dienu termiņš kalendārā gada ietvaros, kas noteikts Latvijas Republikas Zemessardzes likumā, un attaisno darbinieka prombūtni saskaņā ar DL 74. panta astoto daļu, izmaksājot atlīdzību, vai noformē darbiniekam atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas. Šāds mehānisms ir piemērojams attiecībā uz visa veida zemessargu apmācībām līdz 2019. gada 31. decembrim. Par zemessargu apmācībām informāciju zemessarga darba devējam nodod Zemessardzes vienības komandieris normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un termiņos.

Ar 2020. gada 1. janvāri attiecībā uz zemessargu kolektīvajām mācībām ir piemērojams DL 74. panta pirmās daļas desmitais punkts (skatīt attiecīgo komentāru, kā arī DL 153.panta komentāru).

**(9)** Devītajā daļā ir noteikts, ka darba devējam ir tiesības, bet nav pienākums saglabāt darbiniekam atlīdzību (darba samaksu vai vidējo izpelni), ja darbinieks neveic darbu sakarā ar rezerves karavīru militārajām mācībām.

Atbilstoši Militārā dienesta likuma 66. panta septītajā daļā noteiktajam rezerves karavīra darba devējam ir jāreķinās ar pienākumu atbrīvot darbinieku - rezerves karavīru no darba pienākumu veikšanas uz militāro mācību laiku, nosakot, ka šajā laika periodā darba devējam ir pienākums saglabāt šī darbinieka darba (amata) vietu. Darbiniekam ir pienākums pašam informēt savu darba devēju par plānotajām rezerves karavīra militārajām mācībām normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā. Darba devējs, pēc tam, kad darbinieks ir uzrādījis pavēsti, ar kuru tiek iesaukts uz militārajām mācībām, pārliecinās, vai ir ievērots Militārā dienesta likumā noteiktais maksimālais militāro mācību un pavēstes uzrādīšanas termiņš, un attaisno darbinieka prombūtni saskaņā ar DL 74. panta deviņto daļu, izmaksājot atlīdzību vai noformē darbiniekam atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas.<sup>567</sup>

<sup>567</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/2262B211E1C76B7AC2258362003AAE57?OpenDocument>.

## 75. pants. Vidējās izpeļņas aprēķināšana

(1) Visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām.

(2) Ja pēdējo sešu vai vairāk mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par darbu sešos kalendāra mēnešos pirms attaisnotās prombūtnes perioda sākuma. Ja darbinieks pirms attaisnotās prombūtnes perioda sākuma ir strādājis mazāk par sešiem mēnešiem, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par periodu, kurā darbinieks ir strādājis. Ja aprēķinātā mēneša vidējā izpeļņa par darbu normāla darba laika ietvaros ir mazāka nekā spēkā esošā minimālā mēneša darba alga, mēneša vidējā izpeļņa izmaksājama spēkā esošās minimālās mēneša darba algas apmērā.

(3) Mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar mēneša vidējo darba dienu skaitu pēdējos sešos kalendāra mēnešos (saskaitot darba dienas pēdējos sešos kalendāra mēnešos un šo kopsummu dalot ar seši).

(4) Dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, stundas vidējo izpeļņu reizinot ar vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā, kuru aprēķina, pēdējo sešu mēnešu laikā nostrādāto stundu skaitu dalot ar kalendāra darba dienu skaitu (izņemot attaisnotu prombūtni) pēdējo sešu mēnešu laikā. Nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu šā likuma 74. panta pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos.

(5) Stundas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu.

(6) 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. Šo noteikumu piemēro arī tad, ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem pēc vismaz 12 mēnešu ilgās attaisnotas prombūtnes.

(7) Izmaksājamās vidējās izpeļņas summu aprēķina, dienas (stundas, mēneša) vidējo izpeļņu reizinot ar to dienu (stundu, mēnešu) skaitu, par kurām darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa.

(8) Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai apmaksātā papildatvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vai stundas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu vai stundu skaitu atvaļinājuma laikā.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

2015. gada 1. janvārī stājas spēkā panta jaunā redakcija, kurā vidējās izpeļņas aprēķina kārtība tika saskaņota ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā ietvertu regulējumu. Tādējādi likumdevējs centās nodrošināt vienveidīgu vidējās izpeļņas aprēķināšanu neatkarīgi no personas tiesiskā statusa.

(1) Vidējās izpeļņas izmantošana ir nepieciešama lai aprēķinātu atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku, ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma, papildatvaļinājuma, mācību atvaļinājuma laiku, slimības naudu, atlaišanas pabalstu u.c. gadījumos.

Panta nosaukumā „Vidējās izpeļņas aprēķināšana” lietotais vārds *vidējās* norāda uz sabalansēta lieluma atrašanos, kas atbilstu attiecīgā laika posma izpeļņas līdzvērtīgam skaitlim.<sup>568</sup>

Vidējo izpeļņu aprēķina no pēdējo sešu kalendāra mēnešu darbinieka darba algas, piemaksām un prēmijām (bruto, t.i., pirms nodokļiem).

Piemēram, ja darbiniekam 2019. gada 24. maijā izmaksājama vidējā izpeļņa, tad darba devējs saskaita darbinieka darba algu par laiku no 2018. gada novembra līdz 2019. gada aprīlim (maijs netiek ņemts vērā), kā arī pieskaita šajā periodā izmaksātās piemaksas un prēmijas.

Tiesu praksē ir atzīts, ka līgumu slēgšanas brīvības princips ļauj darbiniekam un darba devējam noteikt darba samaksu kombinēti, ietverot tajā gan nemainīgu darba algas summu, gan mainīgu summu autora atbildības veidā par darba līgumā paredzēto autora darba radišanu. Tāpēc apstākļi, ka darbiniekam maksāta autoratlīdzība, darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā nav aplūkojams tikai šauri no autortiesību īstenošanas viedokļa Autortiesību likuma<sup>569</sup> izpratnē, bet vērtējams DL un darba tiesību aspektā. Līdz ar to autoratlīdzība par darba līgumā paredzēto darbu radišanu iekļaujama vidējās izpeļņas aprēķinā.<sup>570</sup>

**(2)** Ja pēdējo sešu vai vairāk mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa (piemēram, ilgstoši slimojis, bijis atvaļinājumā bez darba samaksas saglabāšanas, izmantojis bērna kopšanas atvaļinājumu), vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par darbu sešos kalendāra mēnešos pirms attaisnotās prombūtnes perioda sākuma. Piemēram, ja darbinieks laikā no 2018. gada 1. augusta līdz 2019. gada 30. aprīlim ir bijis bērna kopšanas atvaļinājumā, tad, 2019. gada maijā, viņam piešķirot ikgadējo atvaļinājumu, vidējā izpeļņa ir jāaprēķina no darba samaksas par laiku no 2018. gada 1. februāra līdz 2018. gada 31. jūlijam.

Ja darbinieka attaisnotā prombūtne sākās periodā, kad minimālā alga bija 380 eiro, bet beidzās, kad minimālā alga jau ir 430 eiro, tad vidējā izpeļņa izmaksājama 430 eiro apmērā.

**(3)** No 2015. gada 1. janvāra tika mainīta mēneša vidējās izpeļņas aprēķināšanas kārtība. Tagad tā tiek aprēķināta, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar mēneša vidējo darba dienu skaitu pēdējos sešos kalendārajos mēnešos (saskaitot darba dienas pēdējos sešos kalendārajos mēnešos un šo kopsummu dalot ar seši).

Tātad, lai aprēķinātu mēneša vidējo izpeļņu, vispirms ir jāaprēķina dienas vidējā izpeļņa (skatīt panta ceturto daļu), un tad tā ir jāreizinā ar mēneša vidējo darba dienu skaitu pēdējos sešos mēnešos. Savukārt mēneša vidējo darba dienu skaits tiek iegūts, saskaitot darba dienas pēdējos sešos kalendāra mēnešos un šo kopsummu dalot ar seši. Visbiežāk mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, darbiniekam izmaksājot atļaušanas pabalstu (skatīt DL 112. pantu un tā komentāru).

**(4)** Darbiniekam dienas vidējo izpeļņu aprēķina, saskaitot pēdējo sešu kalendāro mēnešu darba samaksas kopsummu un dalot to ar nostrādāto dienu skaitu.

Piemēram, darbiniekam, kuram alga katru mēnesi ir 500 eiro, 2019. gada 15. jūlijā dodoties atvaļinājumā, dienas vidējā izpeļņa tiek rēķināta, saskaitot darbiniekam izmaksāto darba samaksu par laiku no 2019. gada 1. janvāra līdz 2019. gada 30. jūnijam, kas būs 3000 eiro (6 x 500), un izdalot ar faktiski nostrādātajām dienām.

Darbiniekam, kuram noteikts summētais darba laiks, lai aprēķinātu dienas vidējo izpeļņu, vispirms ir jāaprēķina stundas vidējā izpeļņa (skatīt panta piekto daļu). Kad aprēķināta stundas vidējā izpeļņa, tā ir jāreizinā ar vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā.

<sup>568</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 4. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2735/2015 (C28490012).

<sup>569</sup> Autortiesību likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 148/150, 27.04.2000.

<sup>570</sup> AT Senāta 2013. gada 28. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1770/2013 (C24088610).



Vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā aprēķina, pēdējo sešu mēnešu laikā faktiski nostrādāto stundu skaitu (nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu šā likuma 74. panta pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos) dalot ar kalendāro (nevis darbiniekam noteikto) darba dienu skaitu (izņemot attaisnotu prombūtni) pēdējo sešu mēnešu laikā.

Vienlaikus tiesu praksē ir atzīts, ka DL 75. panta ceturrtā daļa nav tulkojama atrauti no pārējām šā panta daļām, nesaistot to ar panta vispārīgo jēgu – aprēķināt objektīvu vidējo izpeļņu. Respektīvi, minētā tiesību norma ir piemērojama tikai tajos gadījumos, kad darbinieks šos sešu mēnešus ir strādājis pilnā apmērā, t.i., darbiniekam šajā periodā nav bijusi darbnespēja vai atvaļinājums, uzņēmumā nav bijusi ilgstoša dikstāve u.tml., pretējā gadījumā šāds aprēķins nav objektīvi pareizs un taisnīgs. Darba devējam vienpusēji izbeidzot darba līgumu ar darbinieku, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un uz pilnu darba laiku, pastāvot dikstāvei pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanās, šim darbiniekam maksājama atlaišanas pabalsts nevar tikt noteikts, pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, t.i., aprēķinot vidējo izpeļņu, no tās izslēdzams laika periods, kad uzņēmumā bija dikstāve. Citiem vārdiem, pamatoti būtu, ja darbiniekam atlaišanas pabalstu aprēķinātu, vadoties pēc darba samaksas par pēdējiem sešiem mēnešiem pirms dikstāves iestāšanās.<sup>571</sup>

**(5)** Stundas izpeļņu vienādi rēķina darbiniekiem, kuriem noteikts gan nepilns darba laiks, gan normālais vai summētais darba laiks.

**(6)** Ja darbinieks ir nostrādājis vairāk nekā sešus mēnešus, tad vidējo izpeļņu rēķina no pēdējiem sešiem kalendārajiem mēnešiem. Savukārt, ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem, tad 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, ja darbinieks ir pieņemts darbā 2019. gada 1. aprīlī un tiek atbrīvots no darba ar 2019. gada 9. maiju, tad vidējo izpeļņu rēķina par visu šo periodu (maija mēnesis arī tiek ņemts vērā).

Šo noteikumu piemēro arī tad, ja darbinieks ir nodarbināts mazāk nekā sešus mēnešus pēc vismaz 12 mēnešu ilgās attaisnotas prombūtnes. Piemēram, kad persona atgriežas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, nostrādā trīs mēnešus un vēlas izbeigt darba tiesiskās attiecības. Šādā gadījumā izpeļņu rēķina par tiem trīs mēnešiem, kas strādāti pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma.

**(7)** Vidējās izpeļņas summu aprēķina, dienas (stundas, mēneša) vidējo izpeļņu reizinot ar to dienu (stundu, mēnešu) skaitu, par kurām darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa. Piemēram, ja darbiniekam ir darba piespiedu kavējuma laiks vai DL 74. pantā noteiktā attaisnotā prombūtnē, tad par katru šo darba dienu darbiniekam ir tiesības uz vidējās izpeļņas saņemšanu.

**(8)** Piemēram, ja darbiniekam tiek piešķirts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums četras kalendārās nedēļas, kuru laikā ir 20 darba dienas, tad dienas vidējā izpeļņa tiek maksāta par 20 dienām.

Ja atvaļinājums tiek piešķirts no 2019. gada 3. jūnija līdz 2019. gada 9. jūnijam, tad darbiniekam tiek apmaksātas piecas atvaļinājuma dienas.

<sup>571</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 25. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-311/2017 (C20127214).

## 75.<sup>1</sup> pants. Darba samaksas izmaksa, ja nodarbināta persona, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā

(1) Ja darba devējs nodarbinājis personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, viņam ir pienākums izmaksāt šai personai visu neizmaksāto darba samaksu.

(2) Ja personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, ir nodarbinājis darba devējs, kuram kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde, tad par šā panta pirmajā daļā minētās neizmaksātās darba samaksas izmaksu solidāri atbild darba devējs un persona, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi.

(3) Ja darba devējs, kuram kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde, ir nodarbinājis personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, tad par šā panta pirmajā daļā minētās neizmaksātās darba samaksas izmaksu solidāri atbild darba devēju persona, kura ir sākotnējo līgumsaistību izpildītājs, un jebkurš cits iesaistītais apakšuzņēmējs, ja viņi par šādu prettiesisku nodarbināšanu zināja.

(4) Ja persona, kura darba devējam kā apakšuzņēmējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, kā arī persona, kura ir sākotnējo līgumsaistību izpildītājs, un jebkurš cits iesaistītais apakšuzņēmējs ir veikuši nepieciešamos pasākumus, lai novērstu tādu personu nodarbināšanu, kuras nav tiesīgas uzturēties Latvijas Republikā, tie nav solidāri atbildīgi par šā panta pirmajā daļā minētās neizmaksātās darba samaksas izmaksu.

(1) Komentējamā panta pirmā daļa paredz, ka, ja darba devējs ir nodarbinājis personu, kurai nav bijušas tiesības uzturēties LR teritorijā, viņam ir uzlikts izmaksāt neizmaksāto darba samaksu.

Komentējamais pants ievieš Direktīvas 2009/52/EK, ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi,<sup>572</sup> prasības. Direktīva 2009/52/EK paredz aizliegumu nodarbināt trešo valstu valstspiederīgos, kuri ES dalībvalstīs uzturas nelikumīgi. Preambulas 14. punkts skaidro, ka darba devējiem ir pienākums samaksāt trešo valstu valstspiederīgajiem visu tiem pienākošos atalgojumu par paveikto darbu un visus no tā izrietošos nodokļus un sociālā nodrošinājuma iemaksas. Ja atalgojuma līmeni nevar noteikt, tad pieņem, ka tas bijis vismaz tāds, kāds tas noteikts spēkā esošajos tiesību aktos par minimālo algu, koplīgumiem vai saskaņā ar iedibinātu praksi attiecīgajās nodarbinātības nozarēs. Darba devējam vajadzības gadījumā būtu arī jāprasa apmaksāt attiecīgā atalgojuma nosūtīšanu uz valsti, kurā nelikumīgi nodarbinātais trešās valsts valstspiederīgais ir atgriezies vai uz kuru ticis nosūtīts atpakaļ. Gadījumos, kad darba devējs nav veicis atlikušos maksājumus, dalībvalstīm nav pienākuma izpildīt šo pienākumu darba devēja vietā.

No DL 75.<sup>1</sup> panta pirmās daļas nav iespējams izsecināt, vai darba devējam bija jāzina, ka darbinieks nevar uzturēties LR vai nē. Tomēr, ņemot vērā DL 35. panta trešajā daļā noteikto, darba devējam pirms darba līguma sagatavošanas jāpieprasa ārzemniekam, lai viņš uzrādā vīzu vai uzturēšanās atļauju, kas apliecina, ka viņam piešķirtas tiesības uz nodarbinātību, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, kad apliecinājums par tiesībām uz nodarbinātību pie noteikta darba devēja un noteiktā specialitātē (profesijā) nav nepieciešams. Svarīgi norādīt, ka iepriekš minētajā tiesību normā paredzētais neattiecas ne uz ES pilsoņiem, ne personām, kurām ir brīvas pārvietošanās tiesības ES.

Līdz ar to katrā gadījumā neatkarīgi no tā, vai darba devējs bija vai nebija informēts par darbinieka tiesības uz nodarbinātību neesamību, tiek pieņemts, ka viņš to zināja vai viņam vajadzēja zināt, jo pirms darba līguma noslēgšanas ar ārzemnieku darba devējam ir pienākums par to pārliecināties. Situācijās, kad darba

<sup>572</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2009/52/EK (2009. gada 18. jūnijs), ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 168/24, 30.06.2009.

devējs pirms darba līguma slēgšanas uzzina, ka darbinieks LR nemaz nevar uzturēties, darba devējs nav tiesīgs ar šo personu nodibināt darba tiesiskās attiecības.

Diemžēl praksē ne vienmēr darba devēji rīkojas tik labticīgi un likumīgi. Tāpēc, lai izskaustu šādas darba devēja prettiesiskas rīcības un nodrošinātu ar normatīvo tiesību aktu uzlikto pienākumu ievērošanu, darba devējs atkarībā no pārkāpuma smaguma var tikt administratīvi vai krimināli sodīts

Pants paredz, ka darba devējam ir pienākums personai, kas nav tiesīga uzturēties LR, izmaksāt darba samaksu. Tas nozīmē, ka šim darbiniekam ir tiesības ne tikai uz darba algu, bet arī uz piemaksām, prēmijām, kā arī jebkuru citu atbildzību saistībā ar darbu.

**(2)** Komentējamā panta otrā daļa paredz solidāru atbildību apakšuzņēmēju ķēdē par neizmaksātās darba samaksas izmaksu darbiniekiem, kurus darba devējs nodarbinājis nelegāli.

Pievēršoties pašam jēdzienam *solidāra atbildība*, jānorāda, ka tā ir kopēja atbildība. Šajā situācijā tā ir darba devēja un personas, kura nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, kopēja atbildība pret nodarbināto, kurš nebija tiesīgs uzturēties LR, par darba samaksas pilnīgu izmaksu.

Solidārās atbildības apakšuzņēmēju ķēdē mērķis ir risināt situācijas, kad darbinieki nevar saņemt viņiem pienākušos parādu no konkrēta uzņēmuma, ļaujot darbiniekiem vērsties pie finansiāli stiprākās puses, ja viņa tiešais parādnieks (darba devējs) nevar vai negrib izpildīt prasības. Savukārt, ja viens darba devējs, pret kuru vērsas darbinieks, izpilda visu saistību, tas atbrīvo otru parādnieku - darba devēju no viņa saistības. Taču darba devējam, kas izpildīja saistību, ir tiesības vērsties regresa kārtībā pret *vainīgo* parādnieku, kura saistību tas izpildīja.<sup>573</sup>

Saistība ar solidārās atbildības apakšuzņēmēju ķēdē ieviešanu EST ir atzinusi, ka solidārā atbildība apakšuzņēmēju ķēdē veido papildu darbinieku tiesību aizsardzību, un pienākums uzņemties uzticamības pārbaudes pati par sevi nav nesamērīga prasība darba devējam. Vienlaikus solidārās atbildības un uzticamības pārbaudes (*due diligence*) pienākumu noteikšanai jābūt ar primāru mērķi aizsargāt darbinieku, savukārt mērķis apkarot krāpšanu nodokļu jomā nav pietiekams, lai attaisnotu pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumu.<sup>574</sup>

Tiesību normas otrā daļa regulē atbildības sadali. No tās izriet, ka, ja darba devējam kā apakšuzņēmējam tieši nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde, par neizmaksātās darba samaksas izmaksu atbild abas šīs personas solidāri, proti, gan darba devējs, gan persona, kas tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi.

Tātad, komentējamā panta otrajā daļā noteikta solidārā atbildība apakšuzņēmēju vienā ķēdes posmā – starp darba devēju, kas nodarbināja darbinieku, un darba devēju, kurš viņam tieši deleģēja darbu pildīšanu.

Solidārā atbildība saistībā ar tādas personas nodarbināšanu, kura nav tiesīga uzturēties LR, DL 37. panta vienpadsmitajā daļā paredzēta attiecībā uz administratīvo atbildību. Proti, pienākums izpildīt administratīvās atbildības saistības ir paredzētas ne tikai nelegāli nodarbinātā darbinieka darba devējam, bet arī personai, kura darba devējam kā apakšuzņēmējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, un jebkurš cits iesaistītais apakšuzņēmējs, ja viņi par šādu prettiesisku nodarbināšanu zināja (skatīt DL 37. panta komentāru).

<sup>573</sup> Mickeviča N., *Solidārā atbildība apakšuzņēmēju ķēdēs*. Eiropas Savienības dalībvalstu prakse, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2015, 5. - 6. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/noddevumi/noddevumi/3418/solidar.liability\\_mickevica.30.04.2015\\_final.pdf](http://www.sif.gov.lv/noddevumi/noddevumi/3418/solidar.liability_mickevica.30.04.2015_final.pdf).

<sup>574</sup> EST 1995. gada 18. maija spriedums lietā Nr. C-327/92, Rheinhold & Mahla NV pret Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid. Skatīt arī EST 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā Nr. C-60/03, Wolff & Müller GmbH & Co. KG pret José Filipe Pereira Félix; EST 2006. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. C-433/04, Eiropas Kopienų Komisija pret Beļģijas Karalisti. Vairāk: Mickeviča N., *Solidārā atbildība apakšuzņēmēju ķēdēs*. Eiropas Savienības dalībvalstu prakse, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2015, 22. - 24. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/noddevumi/noddevumi/3418/solidar.liability\\_mickevica.30.04.2015\\_final.pdf](http://www.sif.gov.lv/noddevumi/noddevumi/3418/solidar.liability_mickevica.30.04.2015_final.pdf).

**(3)** Atšķirībā no panta otrās daļas panta trešā daļa paredz solidāru atbildību pēc būtības visā apakšuzņēmēju ķēdes posmā, iesaistot ne tikai darba devēju, kas nodarbināja darbinieku, un darba devēju, kurš viņam tieši deleģēja darbu pildīšanu, bet arī jebkuru citu apakšuzņēmēju un ģenerālu uzņēmēju (kas piesaistīja pirmo apakšuzņēmēju un ir atbildīgs par visa darba izpildi un tā kvalitāti).

Vienlaikus atbildības iestāšanās var notikt ar nosacījumu, ka darba devēji zināja par prettiesisku nodarbināšanu. No panta izriet, ka, lai iestātos solidāra atbildība ar darba devēju, visiem pantā minētajiem tiesību subjektiem par šādu prettiesisku nodarbināšanu bija jāzina. Lai varētu piemērot šo tiesību normu, vienlaicīgi jāizpildās diviem kritērijiem, proti, ir jābūt kādam no tiesību normā minētajiem subjektiem un jāzina, ka darbinieks ir bijis prettiesiski nodarbināts. Neizpildoties otrajam nosacījumam, par neizmaksātās darba samaksas izmaksu starp tiesību subjektiem neiestājas solidāra atbildība.

**(4)** Tiesību normas ceturtnā daļa paredz iespējas novērst solidārās atbildības iestāšanos tad, ja ir veikti visi vajadzīgie pasākumi personu, kuras nevar uzturēties LR, nodarbināšanas novēršanai.

Neskatoties uz to, ka iespējas novērst solidāru atbildību ir pretrunā ar pašas solidārās atbildības mērķi (sniegt garantijas darbinieku tiesību aizsardzībai gadījumos, kad apakšuzņēmējs rīkojas ļaunprātīgi vai ir pazudis), DL paredz iespēju mazināt vai novērst ģenerālu uzņēmēja vai augstāk stāvoša apakšuzņēmēja atbildību, ja tiek veikti noteikti preventīvie pasākumi.

Lai arī likumdevējs ietvēris tiesību normā jēdzienu *nepieciešamie pasākumi*, tomēr nav sniegta šī jēdziena precīza definīcija, tāpēc tā uzskatāma par ģenerālklauzulu, kas katrā situācijā jāpiepilda ar konkrētu saturu.

Var pieņemt, ka šādi pasākumi var ietvert iepriekšējās uzticamības pārbaudes (*due diligence*), piemēram, darba devēja pienākumu pirms līguma noslēgšanas ar apakšuzņēmēju veikt apakšuzņēmēja pārbaudi, pārlicināties par apakšuzņēmēja ārvalstu darbinieku reģistrāciju, ik mēnesi pieprasīt atbildības samaksas dokumentu uzrādīšanu vai valsts nodokļu institūcijas apstiprinājumu par nodokļu nomaksu no apakšuzņēmēja.<sup>575</sup>

<sup>575</sup> Mickeviča N., Solidārā atbildība apakšuzņēmēju ķēdēs. Eiropas Savienības dalībvalstu prakse, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2015, 21. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/solidar.liability\\_mickevica.30.04.2015\\_final.pdf](http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/solidar.liability_mickevica.30.04.2015_final.pdf).

## 75.<sup>2</sup> pants. Īpašie atbildības noteikumi par darba samaksas izmaksu darbinieka nosūtīšanas gadījumā

(1) Ja darba devējam kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde, bet darba devējs darba līgumā vai darba koplīgumā noteiktajā laikā nav izpildījis pienākumu izmaksāt darba samaksu darbiniekam, tad darbiniekam ir tiesības prasīt neizmaksātās darba samaksas izmaksu no personas, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi. Šādā gadījumā darbiniekam ir tiesības prasīt visas neizmaksātās darba samaksas izmaksu šo līgumsaistību ietvaros minimālās darba algas likmes apmērā, kāda tā noteikta valstī, uz kuru darbinieks ir nosūtīts.

(2) Persona, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, iegūst regresa prasības tiesības pret darba devēju tādā apmērā, kādā tā ir izmaksājusi darba devēja darbiniekam darba samaksu.

(3) Šā panta noteikumi piemērojami tikai gadījumā, ja darbinieks nosūtīts veikt būvdarbus saistībā ar ēku būvniecību vai specializētos būvdarbus.

(12.05.2016. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 09.06.2016.)

Komentējamais pants pēc būtības ievieš darbinieku norīkošanas Īstenošanas direktīvas 2014/67/ES<sup>576</sup> 12. pantu, kas paredz solidarās atbildības noteikšanu apakšuzņēmēju ķēdēs (skatīt arī DL 37. panta un 75.<sup>1</sup> komentāru). Solidarās atbildības apakšuzņēmēju ķēdē mērķis ir piedzīt parādu, kad darbinieki vai citi kreditori (piemēram, valsts institūcijas) nevar saņemt viņiem pienākošos parādu no konkrēta uzņēmuma, ļaujot darbiniekiem (vai citiem kreditoriem) vērsties pie finansiāli stiprākās puses, ja viņu darba devējs nespēj vai nevēlas izpildīt maksājumus. Solidarās atbildības koncepts paredz, ka kreditors (apakšuzņēmēja nodarbinātie) var pieprasīt parāda samaksu no visiem vai jebkura no ķēdes dalībniekiem (kuru uzskata par finansiāli spējīgu samaksāt parādu, proti, no apakšuzņēmēju ķēdē augstāk stāvošā apakšuzņēmēja, ģenerāluzņēmēja) vai pat pasūtītāja. Savukārt, ja viens parādnieks, pret kuru vērsās kreditors, izpilda visu saistību, tas atbrīvo otru parādnieku no viņa saistības. Taču parādniekam, kas izpildījis saistību, ir tiesības vērsties regresa kārtībā pret *vainīgo* parādnieku, kura saistību tas izpildījis.<sup>577</sup>

Direktīvas 2014/67/ES Preambulas 36. un 37. punkts paredz, ka norīkoto darbaņēmēju tiesību efektīva aizsardzība ir īpaši svarīga apakšuzņēmēju ķēdēs, un tas būtu jānodrošina, veicot atbilstīgus pasākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi un, ievērojot ES tiesību aktus. Šādos pasākumos var ietilpt tāda mehānisma ieviešana, saskaņā ar kuru līdztekus darba devēja atbildībai vai tās vietā tiešais apakšuzņēmējs atbild par visu neizmaksāto neto atalgojumu atbilstīgi minimālajām līkmēm, kas noteiktas darba samaksai. Vienlaikus dalībvalstīm, kas ievieš pasākumus, lai nodrošinātu, ka apakšuzņēmēju ķēdēs tiek ievēroti piemērojamie noteikumi, vajadzētu būt iespējai paredzēt, ka konkrētos gadījumos uzņēmējs nav atbildīgs vai tā atbildību var ierobežot, ja tas ir uzņēmies uzticamības pārbaudes pienākumus.

Atbilstoši Direktīvas 2014/67/ES 12. pantam dalībvalstis, lai apkarotu krāpšanu un ļaunprātīgu izmantošanu, pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem var noteikt nediskriminējošus un samērīgus papildu pasākumus, lai nodrošinātu, ka apakšuzņēmēju ķēdēs norīkotais darbaņēmējs līdztekus darba devējam vai darba devēja vietā var saukt pie atbildības darbuzņēmēju, pie kura darba devējs ir tiešs apakšuzņēmējs, saistībā ar visu neizmaksāto neto darba samaksu atbilstīgi minimālajām līkmēm, kas noteiktas darba samaksai un iemaksām sociālo partneru kopīgi pārvaldītos fondos vai struktūrās. Taču direktīva paredz, ka atbildība attiecas tikai uz vienu apakšuzņēmēju posmu, proti, uz darbaņēmēja tiesībām, kuras iegūtas atbilstoši līgumattiecībām starp darbuzņēmēju un viņa apakšuzņēmēju.

<sup>576</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darbaņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula"). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 159/11, 28.05.2014.

<sup>577</sup> Houwerzijl M., Peters S., Liability in subcontracting processes in the Euro opean construction sector, EIRO FOUND, 2008, p. 7. – 9. Pieejams: [http://www.eiro ofound. eiro opa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2008/94/en/1/EF0894EN.pdf](http://www.eiro ofound. eiro opa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2008/94/en/1/EF0894EN.pdf).

EST, vērtējot solidāras atbildības mehānismu, atzina, ka solidāra atbildība veicina darbinieku tiesību aizsardzību, darba devēja pienākums uzņemties uzticamības pārbaudes pati par sevi nav nesamērīga prasība, taču solidāras atbildības un uzticamības pārbaudes pienākumu noteikšanai jābūt ar mērķi aizsargāt darbinieku.<sup>578</sup> Lietā Nr. C-60/03 EST nosprieda, ka pienākums veikt iepriekšējas atbilstības pārbaudes, kas var ietvert papildu izdevumus un administratīvo slogu uzņēmējiem, nepadara to par neproporcionālu, ja vien tas acimredzami veicina darba ņēmēju tiesību aizsardzību.<sup>579</sup> Savukārt lietā Nr. C-433/04 EST nosprieda, ka Beļģijas tiesiskais regulējums, kas paredz solidāro atbildību attiecībā uz obligāto sociālās aizsardzības iemaksu veikšanu, ir pretrunā Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 49. pantam,<sup>580</sup> kas aizliedz pakalpojumu sniegšanas brīvības ierobežojumus, jo vajadzība apkarot krāpšanu nodokļu jomā nav pietiekama (kā tiesiskā regulējuma mērķis), lai pamatotu ieturēšanas pienākuma un solidāras atbildības piemērošanu vispārējā un preventīvā veidā visiem pakalpojumu sniedzējiem.<sup>581</sup>

**(1)** Komentējamā panta pirmā daļa paredz solidāru atbildību starp uzņēmumu, kurš darba izpildi nodeva apakšuzņēmējam, un šo apakšuzņēmēju - darba devēju gadījumos, ja apakšuzņēmējs noteiktajā laikā nav izpildījis pienākumu izmaksāt darba samaksu darbiniekam. Šajā gadījumā darbiniekam ir tiesības pa tiešo prasīt neizmaksāto darba samaksu no personas, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi.

Latvijas likumdevējs, ieviešot šo Direktīvas 2014/67/ES 12. pantu, nodrošinot nediskriminējošu attieksmi un samērību, varēja noteikt stingrākas prasības un lielāku aizsardzību, proti, paredzot solidāru atbildību visā apakšuzņēmēju ķēdē, vienlaikus, piemēram, nosakot, ka darbuzņēmējs, kas izpildīja pienākumu veikt uzticamības pārbaudes, netiek saukts pie atbildības.

Likumdevējs izvēlējās Direktīvas 2014/67/ES 12. pantu pārņemt minimāli un noteikt atbildību tikai viena apakšuzņēmēju ķēdes posmā. Taču nav paredzējis iespējas novērst solidāras atbildības iestāšanos, ja uzņēmējs, kas nodeva darbu veikšanu apakšuzņēmējam, veicis uzticamības pārbaudes.

Svarīgi, ka darbinieks var prasīt darba samaksas izmaksu minimālās darba algas likmes apmērā, kas noteikta tās valsts normatīvajos aktos vai vispārējos kopliedzības nolikumos, uz kuru darbinieks nosūtīts veikt darbu. Šajā ziņā 75.<sup>2</sup> pants atšķiras no 75.<sup>1</sup> panta, kur darba devējam ir pienākums izmaksāt visu neizmaksāto darba samaksu. Šī norma vienlīdz attiecas uz citas ES dalībvalsts darbinieku, kas nosūtīts veikt darbu Latvijā, kā arī Latvijas darbinieku, kas nosūtīts veikt darbu citā ES dalībvalstī.

Vienlaikus norma nosaka ierobežojumu – darbinieks var prasīt neizmaksāto darba samaksu tikai minimālās darba algas likmes apmērā, nevis visu darba samaksu, kas darbiniekam pienākas atbilstoši darba līgumam. Piemēram, ja darbinieka darba alga ir 2000 eiro mēnesī, minimālā alga ir 500 eiro, tad gadījumā, kad darba devējs darbiniekam nav izmaksājis algu divu mēnešu garumā, darbinieks var prasīt no darba devēja tikai valstī noteikto minimālo algu reizinātu ar diviem mēnešiem, proti, 1000 eiro.

**(2)** Panta otrā daļa paredz tiesību uzņēmējam, kas izpildīja saistības pret darbinieku, vērsties ar regresa prasību pret *vainīgo* darba devēju tādā apmērā, kādā tas izmaksājis darbiniekam darba samaksu. Piemēram, uzņēmējs, kurš pēc darbinieka pieprasījuma samaksāja sava apakšuzņēmēja darbiniekam neizmaksāto darba samaksu, var to pēc tam piedzīt no sava apakšuzņēmēja.

**(3)** Panta trešā daļa ierobežo normas piemērošanu tikai uz gadījumiem, ja darbinieks nosūtīts veikt būvdarbus saistībā ar ēku būvniecību vai specializētos būvdarbus. Tas nozīmē, ka darbinieki, kuri nodarbināti tādos būvniecības darbos, kas nav ēku būvniecība un specializētie būvdarbi (piemēram, darbinieki, kuri ir nodarbināti inženierbūvniecībā - ceļu, maģistrāļu, dzelzceļu, tiltu u.c. objektu būvniecībā), nevarēs izmantot solidāras atbildības aizsardzību.

<sup>578</sup> EST 1995. gada 18. maija spriedums lietā Nr. C-327/92, Rheinhold & Mahta NV pet Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid; EST 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā Nr. C-60/03, Wolff & Müller GmbH & Co. KG pret José Filipe Pereira Félix; EST 2006. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. C-433/04, Eiropas Kopienų Komisija pret Beļģijas Karalisti.

<sup>579</sup> EST 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā Nr. C-60/03 Wolff & Müller GmbH & Co. KG pret José Filipe Pereira Félix, 43. - 45. punkts.

<sup>580</sup> Tagad Līguma par ES darbību 56. pants.

<sup>581</sup> EST 2006. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. C-433/04 Eiropas Kopienų Komisija pret Beļģijas Karalisti, 37. 42. punkts.

## 75.<sup>3</sup> pants. Stundas algas likmes aprēķināšana

Stundas algas likmi aprēķina, ņemot vērā darbiniekam noteikto mēneša darba algu ar darba stundu skaitu attiecīgajā kalendāra mēnesī. Ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks, stundas algas likmi aprēķina, ņemot vērā darbiniekam noteikto mēneša darba algu ar attiecīgā kalendāra gada vidējo darba stundu skaitu mēnesī.

(27.07.2017. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

2017. gada 16. augustā spēkā stājās komentējamā panta grozījumi. Līdz šim DL reglamentēja tikai vidējās izpeļņas aprēķinu, tomēr praksē diskusijas nereti raisīja jautājums par to, kā darba devējam pareizi būtu jāaprēķina stundas algas likme. Ar jauno regulējumu radīts vienots regulējums un precīza aprēķināšanas kārtība.

DL papildināšana ar konkrētu tiesību normu vērtējama pozitīvi, jo praksē bieži sastopami gadījumi, kad nepieciešams aprēķināt stundas algas likmi, piemēram, aprēķinot piemaksu par virsstundu darbu, darbu svētku dienās vai nakts darbu, ja darbiniekam ir noteikta mēneša darba alga.

Lai nodrošinātu skaidru normatīvo regulējumu, DL papildināts ar līdzīgu stundas algas likmes aprēķināšanas formulu, kā paredzēts Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma<sup>582</sup> 14. panta vienpadsmitajā daļā.

Stundas algas likmes noteikšana nepieciešama, lai darbiniekiem, kuriem ir fiksēta mēnešalga, piemēram, 1000 eiro mēnesī, varētu aprēķināt izmaksājamās piemaksas apmēru par nostrādātajām virsstundām, nakts darba stundām u.c. gadījumos.

Piemēram, darbinieks 2019. gada februārī nostrādājis 10 virsstundas. Darbiniekam attiecīgajā mēnesī stundas likme ir 6,25 eiro (1000 eiro / 160 stundas). Līdz ar to piemaksas apmērs tiek rēķināts, par pamatu ņemot stundas likmes apmēru (6,25 eiro x 10 virsstundas).

Jāņem vērā, ka normālā darba laikā darbiniekiem stundas likme būs atšķirīga katru mēnesi, atkarībā no stundu skaita mēnesī.

Savukārt darbiniekiem ar summētā darba laika uzskaiti stundas likme tiek rēķināta katrā kalendāra gada griezumā. Vispirms ir jānoskaidro attiecīgā kalendāra gada darba stundas un tās jāizdala ar 12 mēnešiem. Tādējādi tiek iegūts vidējais darba stundu skaits mēnesī. Tad mēneša alga ir jāizdala ar šo vidējo darba stundu skaitu mēnesī. Piemēram, 2019. gadā vidējais darba stundu skaits mēnesī ir 166,25 stundas.

Līdz ar to darbiniekam, kuram noteikta darba alga 1000 eiro mēnesī, stundas likme visos mēnešos ir 6,02 eiro.

<sup>582</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 199 (4185), 18.12.2009.

## 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) nolietošanas (amortizāciju).

(2) Pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums izmaksāt paredzamajiem izdevumiem atbilstošu avansu.

(3) (Izslēgta ar 21.09.2006. likumu)

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.12.2002. un 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā 25.10.2006.)

(1) No DL 76. panta pirmās daļas izriet, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt visus izdevumus, kuri ir vai nu nepieciešami darba veikšanai, vai arī radušies ar darba devēja piekrišanu. Tiesību normā sniegtais uzskaitījums nav izsmelošs, uz ko norāda tajā lietotais vārds *īpaši*.<sup>583</sup> Līdz ar to darba devējam ir pienākums atlīdzināt arī citus, šajā pantā neminētus izdevumus, ja vien tie ir bijuši nepieciešami darba veikšanai.

Tiesu praksē atzīts, ka par darbinieka izdevumu kompensēšanas mehānismu Latvijas darba tiesisko attiecību ietvaros parasti kalpo tā dēvētā *dienas nauda*, kura ir paredzēta darbinieka papildu izdevumu kompensēšanai komandējuma laikā (piemēram, ēdināšanas, pakalpojumu izdevumi u.tml.) un par kuras izlietojumu netiek prasīta atskaitīšanās. Tomēr dienas nauda nav vienīgais instruments šādu izdevumu kompensēšanai, un cita starpā arī darba algas palielinājums uz attiecīgā komandējuma periodu var būt piemērots šo izdevumu kompensēšanas veids, ja darba līguma puses par to ir vienojušas un ja tas atbilst DL 76. panta noteikumiem. Turklāt nav nozīmes tam, kā šī kompensācija tiek nosaukta darba līgumos; būtiski ir to izdevumu, kuri tiek segti ar šādu kompensāciju, mērķi, kā arī atskaitīšanās pienākuma neesamība par attiecīgo summu izlietojumu.<sup>584</sup>

Izdevumu, kas saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu atlīdzināšanas kārtību, noteikta MK 2010. gada 12. oktobra noteikumos Nr. 969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi",<sup>585</sup> Noteikumos ir uzskaitīti 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 (naktsmitni), ieskaitot brokastu izdevumus viesnīcā utt.

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.<sup>586</sup> Šāda situācija var rasties, kad darbinieks komandējumā atrodas ilgāku laiku un, atrodoties komandējumā, iz-

<sup>583</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 27. februāra spriedums lietā Nr. SKC-952/2015 (C37108212).

<sup>584</sup> Turpat.

<sup>585</sup> MK 2010. gada 12. oktobra noteikumi Nr. 969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi". Latvijas Vēstnesis, Nr. 169 (4361), 26.10.2010.

<sup>586</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 12. augusta spriedums lietā Nr. SKC-195/2009.



manto tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Atvaļinājuma laikā darbiniekam ir pašam jāsedz visi izdevumi, ja vien nav panākta citāda vienošanās.

Tāpat tiesu praksē atzīts, ka darba devējam jāatlīdzina tikai tādi darbinieki iekšējie pārbraucieni komandējuma valstī, kas ir īstenoti darba devēja uzdevumā veicot darba pienākumus.<sup>587</sup>

Tiesu praksē atzīts, ka DL 14. pantā reglamentētā darbinieka nosūtīšana pēc savas būtības atbilst komandējumam, kas ietver starptautisko elementu – pakalpojumi tiek sniegti citā valstī, kurā tie parasti netiek sniegti, un darbs tiek veikts personas labā, ar kuru darba devējs ir noslēdzis līgumu par konkrēta darba veikšanu. Citiem vārdiem, darbinieka nosūtīšana ir komandējuma paveids, tas pilnībā atbilst komandējuma jēdzienam, vienīgi ir šaurāks, jo attiecas tikai uz darba veikšanu ārvalstīs. Tas nozīmē, ka uz darbinieka nosūtīšanu ir attiecināms DL 76. panta pirmās daļas 1. punkts, kas ietver darba devēja pienākumu atlīdzināt darbiniekam saistībā ar komandējumu radušos izdevumus, kopsakarā ar MK 2010. gada 12. oktobra noteikumiem Nr. 969 „Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi”.<sup>588</sup> Vienlaikus jānorāda, ka DL 14.<sup>2</sup> panta trešajā daļā noteikts, ka, nosūtot darbinieku veikt darbu citā ES dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā, attiecīgi piemērojami noteikumi par komandējumiem, tajā skaitā par komandējuma izdevumu atlīdzināšanu. Komandējuma dienas naudu, kas saistīta ar attiecīgo nosūtījumu, uzskata par minimālās darba algas daļu, ja to paredz tās valsts noteikumi, uz kuru darbinieks nosūtīts veikt darbu. Cita atlīdzība, kas saistīta ar faktisko izdevumu segšanu, netiek uzskatīta par minimālās darba algas likmes daļu.

Komentējamā panta pirmās daļas otrajā punktā norādītie izdevumi, kas darbiniekam rodas pārceļoties uz citu dzīvesvietu, var būt, piemēram, izdevumi par mantu un mēbeļu pārvešanu, ceļa izdevumi, kas saistīti ar darbinieka un viņas ģimenes locekļu pārvākšanos utt.

Panta pirmās daļas trešais punkts paredz segt izdevumus, kas darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma nolietošanu, piemēram, datora, kas tiek izmantots darba vajadzībām, nolietošanās izdevumi.

Darba devējam ir pienākums obligāti segt izdevumus saistībā ar darbinieka veselības pārbaudi un izdevumus saistībā ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, proti, darbiniekam nav jāsedz šie izdevumi, lai pēc tam pieprasītu izdevumu atlīdzināšanu. Tomēr, ja darbinieks šos izdevumus ir sedzis pats, tad viņam ir tiesības prasīt no darba devēja šo izdevumu atlīdzināšanu. Minētā sakarā būtiski norādīt, ka darbiniekam tomēr vajadzēt, 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.<sup>589</sup> Tieši tāpat darbiniekam vajadzētu doties komandējumā tikai pēc tam, kad ir saņēmis darba devēja rakstveida rīkojumu, jo strīda gadījumā, ievērojot principu *negativae non probantus* (negatīvais nav jāpierāda), tieši darbiniekam, nevis darba devējam būs jāiesniedz pierādījumi par došanos komandējumā strīdus laika posmā.<sup>590</sup>

**(2)** Lai darbiniekam pašam nebūtu jāapmaksā izdevumi, kurus darba devējam vēlāk būs pienākums atlīdzināt, darbinieks, zinot, ka šādi izdevumi var rasties, var pieprasīt no darba devēja avansu. Piemēram, darbinieks zina, ka viesnīcas un transporta izdevumi komandējuma laikā varētu būt apmēram 200 eiro apmērā, līdz ar to darbinieks var pieprasīt no darba devēja avansu 200 eiro 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 devēja 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 izmaksājāmās darba samaksas. Lai noteiktu precīzus darbinieka izdevumus, darbiniekam ir pienākums iesniegt darba devējam attiecīgus izdevumus apliecinājošus dokumentus (čekus, kvītis, maksājuma uzdevumus utt.).<sup>591</sup>

<sup>587</sup> AT Senāta Civiltlietu 2009. gada 12. augusta spriedums lietā Nr. SKC-195/2009.

<sup>588</sup> AT Civiltlietu departamenta 2014. gada 30. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2425/2014 (C28469512).

<sup>589</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 156. lpp.

<sup>590</sup> AT Civiltlietu departamenta 2017. gada 22. februāra spriedums lietā Nr. SKC-676/2017 (C29495515).

<sup>591</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 157. lpp.

## 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.

(1) Panta pirmā daļa nosaka gadījumus, kuros darba devējam noteikti ir pienākums atlīdzināt darbiniekam nodarītos zaudējumus saistībā ar darba aprīkojuma bojājumu vai bojāeju. Tā nosaka, ka atlīdzināšanas pienākums iestājas, ja darbinieks nav bijis vainīgs pie aprīkojuma bojājuma, bet tajā vainojams darba devējs ar saviem rīkojumiem vai nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus. DL nav norādīta zaudējumu jēdziena definīcija, tāpēc jēdziena izpratnei ir jāaplūko CL 1770. – 1774. pants. CL ir noteikts, ka ar zaudējumu jāsaprot katrs mantiski novērtējams pametums. Zaudējums var būt tāds, kas jau ir cēlies, vai tāds, kas stāv priekšā. Jau cēlies zaudējums var būt vai nu cietušā tagadējās mantas samazinājums, vai arī viņa sagaidāmās peļņas atrāvums. Mūsdienu tiesību doktrinā ar jēdzienu *zaudējums* saprot "jebkādu mantas samazinājumu, zudumu vai bojājumu, kā arī peļņas atrāvumu, papildus izdevumus un citas mantiski novērtējamas tiesību aizskāruma sekas".<sup>592</sup>

No komentējamā panta izriet, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt zaudējumus par darbiniekam piederošā aprīkojuma bojāeju vai bojājumu, ja:

- || tiek konstatēts, ka darba līgumā ir nolīgta darbiniekam piederošā darba aprīkojuma izmantošana;
- || tiek konstatēta zaudējumu esamība;
- || zaudējumu cēlonis ir radies darba veikšanas gaitā;
- || nav konstatējama darbinieka prettiesiska rīcība, kas būtu izraisījusi zaudējumus.<sup>593</sup>

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.

DL nenosaka, kas ir uzskatāms par darba aprīkojumu. Tomēr darba aprīkojuma jēdzienu skaidro DAL. Būtu uzskatāms, ka DAL dotais *darba aprīkojuma* skaidrojums ir izmantojams arī DL kontekstā, jo abi likumi attiecas uz darba tiesību jomu. DAL paredz, ka darba aprīkojums ir "jebkura ierīce (mašīna, mehānisms), aparāts, darbarīks vai iekārta, ko lieto darbā". Tātad faktiski jebkas, kas tiek izmantots darba pienākumu izpildē, ir uzskatāms par darba aprīkojumu, kura bojājums vai bojāeja ir jāatlīdzina.

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 CL 1773. un 1774. pantu nevienam nav jāatlīdzina nejaušs zaudējums, proti, zaudējums, kura cēlonis ir nejauša 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.<sup>594</sup>

<sup>592</sup> Torgāns K., Saistību tiesības. I daļa, Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2006, 238. lpp.

<sup>593</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 158. lpp.

<sup>594</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 158. lpp.

Panta otrajā teikumā tiek uzsvērts, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt darbiniekam radušos zaudējumus arī tajos gadījumos, kad tie ir radušies darba devēja vainas dēļ. Darba tiesībās kā speciālajā civiltiesību apakšnozarē jāņem vērā, ka Latvijā pastāv nostiprinājusies un stabila tiesu prakse, atbilstoši kurai vaina kā personas psihiskā attieksme civiltiesās netiek vērtēta. 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;
- ▮ cēloniskais sakars starp prettiesisko rīcību un kaitējumu.<sup>595</sup>

Tiek uzskatīts, ka prettiesiskas rīcības esamība ietver arī vainojamību. Civiltiesībās uzskatāms, ka persona veikusi prettiesisku un vainojamu rīcību, ja rīcība, pirmkārt, rada citas personas tiesību aizskārumu un tai, otrkārt, nav nekāda tiesiska attaisnojuma. Piemēram, saskaņā ar CL 1779. pantu personai ir jāatbildina zaudējumi par svešas mantas iznīcināšanu. Tomēr svešas mantas iznīcināšanai var pastāvēt attaisnojoši apstākļi, kas izslēgtu atbildību. Piemēram, CL 1040. pants paredz, ka personai ir tiesības iznīcināt svešu lietu, ja citādi nevar novērst tās izraisīto apdraudējumu sevīs paša lietai.

Rūpības standarta vērtēšana kā vainas noteikšana paredzēta arī vairākos citos normatīvajos aktos. Piemēram, CL 1646. pants paredz, ka par vieglu neuzmanību atzīstams tās rūpības un čaklības trūkums, kāda vispār jāievēro krietnam un rūpīgam saimniekam. KCL 393. pants nosaka, ka komercdarījumu attiecībās komersanta pienākums ir rīkoties ar krietna un kārtīga komersanta rūpību. Likumā regulētajos gadījumos, kad noteikti šādi atbildības standarti, likums uzliek pienākumu vērtēt, vai persona rīkojusies atbilstoši šim uzvedības standartam. Konkrētajā gadījumā, kā minēts jau iepriekš, DL 50. pants paredz uzvedības standartu darbiniekam. Šajā gadījumā tomēr nav nepieciešams izvērtēt darbinieka iekšējos psihes procesus un viņa individuālo spēju izprast savas rīcības sekas, bet gan, vai viņa rīcība objektīvi atbilst rūpīga darbinieka rīcībai atbilstošajā amatā. Izvērtējot darbinieka rīcības atbilstību rūpības standartam, cita starpā jāņem vērā, vai darbinieks ir ievērojis darba līgumu, darba drošības prasības, darba kārtības noteikumus u.c. prasības, par kurām darbinieks ir informēts un kurām piekritis vai kas viņam ir jāievēro saskaņā ar normatīvajiem aktiem. Likumisku vai līgumisku saistību pārkāpums, ja tas bijis par pamatu aprikojuma bojājumam, viennozīmīgi novērs darba devēja pienākumu atlīdzināt zaudējumus, jo rūpīgs darbinieks atbilstoši DL 50. pantam ievēro likuma prasības un līgumiskās saistības.

DL 56. panta pirmā un otrā daļa paredz, ka darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt: 1) darbinieka darba pienākumus; 2) darba kārtību; 3) uzvedības noteikumus uzņēmumā. Tātad, ja darba devējs liek darbiniekam izpildīt kādu darba pienākumu, izmantojot darbiniekam piederošu aprikojumu, un pienākuma izpildes laikā aprikojums tiek bojāts vai pilnīgi iet bojā, tad darba devējam ir pienākums atlīdzināt darbiniekam zaudējumus.

DL 7. panta pirmā daļa paredz to, kādiem ir jābūt darba apstākļiem - taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem. Savukārt DL 51. panta otrā daļa papildus nosaka: darba devējam ir pienākums nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu. Darba apstākļiem izvirzītās prasības detalizētāk regulē DAL un uz tā pamata izdotie normatīvie akti, piemēram, "Darba aizsardzības prasības, strādājot augstumā",<sup>596</sup> "Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā",<sup>597</sup> "Darba

<sup>595</sup> Torgāns K., Vainas vai attaisnojumu meklējumi civiltiesās, Jurista Vārds, 31.05.2005., Nr. 20 (375).

<sup>596</sup> MK 2014. gada 18. marta noteikumi Nr. 143 "Darba aizsardzības prasības, strādājot augstumā". Latvijas Vēstnesis, Nr. 58 (5118), 21.03.2014.

<sup>597</sup> MK 2012. gada 2. maija noteikumi Nr. 310 "Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā". Latvijas Vēstnesis, Nr. 70 (4673), 08.05.2012.

aizsardzības prasības saskarē ar ķīmiskajām vielām darbavietās”<sup>598</sup> u.c. Piemēram, normatīvā akta “Darba aizsardzības prasības, strādājot augstumā” 4. punkts paredz, ka darba virsma augstumā ir jānozogo un jānostiprina, lai tā būtu stabila un nekustīga. Gadījumā, ja darba devējs nav izpildījis šos pienākumus, un darba virsma augstumā ir nestabila, var rasties situācija, ka no liela augstuma nokrīt un tiek bojāts darbinieka darba aprīkojums, piemēram, urbis. Šādā gadījumā darba devējs būs atbildīgs par darbiniekam radušiem zaudējumiem.

Ņemot vērā minēto, DL 77. panta pirmā daļa ir saprotama tādā veidā, ka darba devējs ir atbildīgs un vainojams par darbinieka darba aprīkojuma bojājumu vienmēr, ja bojājums noticis, izpildot darba devēja rīkojumus vai saistībā ar to, ka darba devējs nav nodrošinājis darba apstākļus, kādi nepieciešami darba veikšanai. Ir jākonstatē vienīgi tas, vai darba devēja rīkojums vai neatbilstoši apstākļi ir bijis cēlonis darbinieka aprīkojuma bojājumam vai bojāejai.

Tomēr jāņem vērā, ka DL 77. panta pirmā daļa paredz, ka atlīdzināšanas pienākums iestājas tad, ja aprīkojuma bojājums nav radies darbinieka vainas dēļ. Ja konstatēta darba devēja rīkojuma vai darba apstākļu nenodrošināšanas cēloņsakarība ar darba aprīkojuma bojājumu vai bojāeju, tad iestājas darba devēja pienākums atlīdzināt zaudējumus darbiniekam.

Savukārt par aprīkojuma bojājuma vai bojāeju darbinieka vainas dēļ var runāt gadījumos, kad darbinieks pats ir pieļāvis prettiesisku rīcību, kas novedusi pie viņa aprīkojuma bojāšanās vai bojāejas. DL 50. pants paredz darbinieka atbildības standartu: 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. Tātad, vērtējot darbinieka atbildības standartu, ir jāņem vērā darba raksturs un tam nepieciešamās spējas. Šis *attaisnojums* izslēdz darba devēja atbildību. Ja darbinieks nav rīkojies tik atbildīgi, kā tas no viņa būtu sagaidāms atbilstoši DL 50. panta standartam, un tas novedis pie paša darbinieka mantas bojāšanās, tad par šo bojājumu darba devējs nav atbildīgs. Piemēram, no mūrnieka nevar prasīt tik augstu atbildību, kāda būtu gaidāma no būvuzrauga. Ja darbinieks nav rīkojies tik atbildīgi, kā tas no viņa būtu sagaidāms atbilstoši DL 50. panta standartam, un tas ir novedis pie paša darbinieka mantas bojāšanās, tad par šo bojājumu darba devējs nav atbildīgs. Piemēram, darba devējs uzdod darbiniekam pienaglot dēļus žogam, taču darbinieks, neatradis āmuru, naglu dzišanā izmanto savu urbi un to sabojā. Šajā gadījumā darbinieks būs rīkojies, izpildot darba devēja rīkojumu dzīt naglas, turklāt konstatējams, ka darbiniekam netika nodrošināti darba veikšanai nepieciešamie apstākļi, jo nebija naglu dzišanai nepieciešamais aprīkojums – āmurs. Tomēr no darbinieka, kurš darbojas attiecīgajā jomā, būtu sagaidāms, ka viņš saprot, kādu izturēšanos pieprasa darbarīki, kurus darbinieks izdienā izmanto, proti, urbis nav paredzēts triecieniem, kādus rada naglu dzišana. Līdz ar to šajā gadījumā darbinieks nebūs ievērojis savam darbam atbilstošu rūpības standartu, tādēļ darba devējs nebūs atbildīgs par zaudējumiem, kuri radušies izpildot viņa rīkojumu, un tādēļ, ka nav tikuši nodrošināti atbilstoši darba apstākļi.

Darbinieka rīcības atbilstību rūpības standartam izvērtējot, cita starpā, ir jāņem vērā tas, vai darbinieks ir ievērojis darba līgumu, darba drošības prasības, darba kārtības noteikumus u.c. prasības, par kurām darbinieks ir informēts un kurām piekritis, vai kas viņam ir jāievēro saskaņā ar normatīvajiem aktiem. Likuma vai līgumisku saistību pārkāpums, ja tas bijis par pamatu aprīkojuma bojājumam, var novērst darba devēja pienākumu atlīdzināt zaudējumus.

**(2) DL 77. panta otrā daļa paredz vēl vienu iespējamu attaisnojumu, kurš dzēš darba devēja pienākumu segt darbinieka aprīkojuma bojājumu vai bojāeju. Proti, darba devēja pienākums segt zaudējumus iestājas vienīgi tad, ja darba devējs ir vienojies ar darbinieku par darbiniekam piederoša darba aprīkojuma izmantošanu darba veikšanā. Vienošanās par to, ka darbinieks izmanto savu darba aprīkojumu var tikt ietverta darba līgumā, darba kārtības noteikumos un citos darba līguma pielikumos vai darbinieka un darba devēja kopīgi sastādītos aktos darba attiecību ietvaros. Vienošanās ar darba devēju par to, ka darbinieks izmanto sev piederošu darba aprīkojumu, var notikt arī mutvārdos, tomēr šajā gadījumā to būs grūti pierādīt**

<sup>598</sup> MK 2007. gada 15. maija noteikumi Nr. 325 “Darba aizsardzības prasības saskarē ar ķīmiskajām vielām darba vietās”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 80 (3656), 18.05.2007.

tiesā, ja rastos strīds. Pastāv vispārīgs princips, ka negatīva fakta pierādīšana nav iespējama. Līdz ar to darba devējam nav jāpierāda, ka nav notikusi vienošanās par darbinieka aprīkojuma izmantošanu. Tieši darbiniekam ir pienākums pierādīt to, ka patiešām ir bijusi vienošanās par viņa darba aprīkojuma izmantošanu. Ja tas ir iespējams, mutvārdu vienošanās esību parasti var pierādīt ar liecinieku vai sarunas ierakstu palīdzību. Jāatceras, ka DL 41. panta skaidri nosaka, ka darba līguma noteikumu neizteikšana rakstveidā neietekmē šo noteikumu spēkā esamību, bet vienīgi dod tiesības prasīt rakstveida akta (darba līguma) sastādīšanu.

DL paredz vienošanās nepieciešamību par darbinieka darba aprīkojuma lietošanu, jo, atbilstoši DL regulējumam, tā ir atkāpe no vispārīgā noteikuma, ka darba attiecību ietvaros darbinieks darbu veic, izmantojot darba devēja līdzekļus. Savu darba instrumentu izmantošana parasti ir atbilstoša uzņēmuma līgumam (skatīt CL 2212. panta pirmo daļu).

Tātad, lai konstatētu, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt darbiniekam viņa aprīkojuma bojājumu vai bojāeju, jāizpildās šādiem elementiem:

- darba devējs ir:
  - l devis rīkojumu vai
  - l nav nodrošinājis darba apstākļus atbilstoši normatīvo aktu prasībām;
- ticis bojāts vai gājis bojā darbiniekam piederošs darba aprīkojums (arī zaudējumu apmērs, kāds nodarīts darbiniekam);
- cēloņsakarība starp darba devēja rīkojumu/ darba apstākļu nenodrošināšanu un darbinieka aprīkojuma bojāeju vai bojājumu;
- attaisnojumu neesība:
  - l darbinieks rīkojies atbilstoši darbinieka rūpības standartam un atbilstoši amatam izvirzītajām prasībām (t.sk., ievērojis darba drošības prasības, darba kārtību u.c. līgumiskās vai likumiskās prasības),
  - l darba devējs un darbinieks vienojušies par darba veikšanu, izmantojot darbiniekam piederošu aprīkojumu.

CPL 93. panta pirmā daļa paredz, ka prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība, bet atbildētājam savu iebildumu pamatotība. Attaisnojums balstītā atbildības konstatēšanas sistēma ļoti labi saskan ar CPL 93. pantā paredzēto sacikstes principa izpaušmi. Darbiniekam, kas prasa zaudējumu atlīdzināšanu, jāpierāda tikai viņa aprīkojuma bojājums, zaudējumu apmērs un to cēloņsakarība ar darba devēja rīkojumu vai darba apstākļu nenodrošināšanu. Savukārt, ceļot iebildumus, pats darba devējs ir ieinteresēts norādīt uz iespējamajiem attaisnojumiem, kas varētu izslēgt darba devēja atbildību: darbinieka rīcība, neievērojot atbilstošu rūpību, vai vienošanās neesība par darbiniekam piederoša aprīkojuma lietošanu.

## 21. nodaļa

# leturējumi no darba samaksas un to ierobežojumi

### 78. pants. Ieturējumi, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām

(1) Ieturējumus, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām, var izdarīt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas, lai atprasītu:

- 1) summas, kas pārmaksātas darba devēja maldības dēļ, ja darbinieks par šo pārmaksājumu ir zinājis vai viņam atbilstoši apstākļiem to vajadzēja zināt vai ja pārmaksājums pamatojas uz tādiem apstākļiem, kuros vainojams darbinieks;
- 2) avansu, kas izmaksāts uz darba samaksas rēķina, kā arī neizlietoto un laikā neatmaksāto avansu, kas izmaksāts darbiniekam sakarā ar komandējumu vai darba braucienu vai arī citu paredzamo izdevumu segšanai;
- 3) izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām, ja darbinieku atlaiž no darba pirms tā darba gada beigām, par kuru viņš jau saņēmis atvaļinājumu, izņemot gadījumu, kad darba līgums tiek uzteikts, 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 ieturējumu izdarīšanu ne vēlāk kā divu mēnešu laikā no pārmaksātās summas izmaksas dienas vai avansa atmaksāšanai noteiktā termiņa izbeigšanās dienas. Par šāda rīkojuma izdošanu 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 atbilstošu prasību tiesā divu gadu laikā no pārmaksātās summas izmaksas dienas vai avansa atmaksāšanai noteiktā termiņa izbeigšanās dienas.

(1) DL 78. pants ir speciālā tiesību norma attiecībā pret CL normām, kas reglamentē atprasījuma tiesības netaisnas iedzīvošanās dēļ (CL 2369. – 2392. pants).

No DL 78. panta pirmās daļas un 79. panta pirmās daļas izriet likumdevēja uzskaitītie gadījumi, kad darba devējam ir tiesības veikt ieturējumus no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām. Darba devējs var veikt ieturējumus, lai atprasītu: 1) summas, kas pārmaksātas darba devēja maldības dēļ; 2) avansu; 3) izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā; 4) zaudējumus, kas radušies darba devējam, tikai ar darbinieka rakstveida piekrišanu.

Minētais uzskaitījums ir izsmeltošs un pieļauj atkāpes no vispārējā principa tikai īpaši noteiktos gadījumos. Šāda regulējuma mērķis viennozīmīgi ir aizsargāt darba ņēmēja absolūtās tiesības uz samaksu par padarīto darbu.

Tiesu praksē ir risināti strīdi saistībā ar minētās tiesību normas pareizu interpretāciju. Piemēram, tiek atzīts, ka darba devēja veiktie ieturējumi no darbinieku darba samaksas, lai atprasītu summu par veselības apdrošināšanas polisi laikā no darba tiesisko attiecību izbeigšanas līdz veselības apdrošināšanas polises termiņa beigām, ir prettiesiski. Konstatēts, ka rīkojums par šiem ieturējumiem pasliktina darbinieku tiesisko stāvokli, kas ir pretēji DL 6. panta pirmajā daļā noteiktajam principam un 78. panta pirmajai daļai.<sup>599</sup>

Tāpat atzīts, ka summas, kas izmaksātas darba devēja maldības dēļ, iespējams ieturēt, piemēram, gadījumā, kad pārākma pamatojas uz darbinieka pieļautu, neattaisnotu darba kavējumu, kura neattaisnotais raksturs

<sup>599</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 29. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1374/2016 (C20284812).

pierādīts pēc darba samaksas izmaksāšanas.<sup>600</sup> Jebkādi ieturējumi no darba samaksas var tikt veikti, ievērojot DL 80. pantā noteiktos ierobežojumus (skatīt DL 80. panta komentāru).

**(2)** Darba devēja tiesības veikt ieturējumus no darbinieka darba samaksas ir ierobežotas laikā, proti, tiek noteikts divu mēnešu termiņš. 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 2019. gada 31. janvārī, tad darba devējs ir tiesīgs šo summu atprasīt līdz 2019. gada 30. martam (ieskaitot).

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 skatīt DL 16. pantu).<sup>601</sup>

Darba devēja pienākums pirms jebkādu ieturējumu veikšanas ir informēt darbinieku. Pants paredz, ka darba devējam ir jāizdod rakstveida rīkojums. Ņemot vērā to, ka darbinieks ir tiesīgs apstrīdēt atprasījuma 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. Darba devējam būtu ieteicams rīkojumu darbiniekam izsniegt pret parakstu.<sup>602</sup>

**(3)** Darba devējs ir tiesīgs veikt ieturējumus no darbinieka darba samaksas tikai tad, ja darbinieks ir nekažējoši iepazīstināts ar darba devēja rīkojumu par ieturējumu veikšanu, un darbinieks nav apstrīdējis darba devēja atprasījuma tiesību pamatu vai apmēru.<sup>603</sup>

Darba devējs, atsaucoties uz atprasījuma tiesībām, nevar izdarīt ieturējumu no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas bez darbinieka piekrišanas. Atbilstoši DL 78. panta trešajai daļai, ja darbinieks apstrīd šā panta pirmās daļas pirmajā un otrajā punktā paredzēto darba devēja atprasījuma tiesību pamatu vai apmēru, darba devējs var celt atbilstošu prasību tiesā divu gadu laikā no pārmaksātās summas izmaksas dienas vai avansa atmaksāšanai noteiktā termiņa izbeigšanās dienas.<sup>604</sup>

Pants gan 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.<sup>605</sup>

Pamatoti rodas jautājums, kā darbiniekam rīkoties, ja darba devējs, neskatoties uz darbinieka iebildumiem vai vispār neinformējot darbinieku, tomēr veic ieturējumus no darba samaksas, nevis atbilstoši likumā noteiktajam 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 VDI. Ja darbinieks uzskata darba devēja veiktos ieturējumus par nepamatotiem vai arī uzskata, ka ieturējuma summas apmērs ir nepamatots, darbinieks ir tiesīgs vērsties tiesā ar darba samaksas piedziņas prasību.<sup>606</sup> Ja strīds netiek atrisināts ar VDI starpniecību, un darbinieks uzskata darba devēja veiktos ieturējumus vai to apmēru par nepamatotiem, darbiniekam ieteicams vērsties tiesā ar darba samaksas piedziņas prasību. Vēršanās VDI nav priekšnoteikums prasības celšanai tiesā, taču šādas kārtības ievērošana var palīdzēt strīdu atrisināt operatīvāk, kā arī preventīvi novērst šādu gadījumu atkārtošanos.

<sup>600</sup> AT Senāta Administratīvo lietu departamenta rīcības sēdes 2010. gada 4. februāra lēmums lietā Nr. SKA-60/2010.

<sup>601</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 160. lpp.

<sup>602</sup> Turpat.

<sup>603</sup> AT apkopojums “Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu”, 2005.

<sup>604</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 22. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-678/2017 (C26148615).

<sup>605</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 160. lpp.

<sup>606</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 160. lpp.

## 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.

(1) Darbinieka civiltiesiskās atbildības pamats un apmērs ir regulēts DL 86. pantā (skatīt 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.<sup>607</sup>

(2) Darbinieks ir tiesīgs apstrīdēt darba devējam radušos zaudējumu atlīdzības prasījuma pamatu vai apmēru. Likumdevējs neparedz, kādā formā šāda apstrīdēšana ir veicama. Tomēr šādus iebildumus būtu vēlams izteikt rakstveidā (skatīt arī DL 78. panta komentāru).

Ja darbinieks nepiekrīt ieturējumu veikšanai, darba devējam ir tiesības divu gadu laikā celt prasību tiesā no zaudējumu nodarīšanas (nevis atklāšanas vai darbiniekam izvirzītās pretenzijas) brīža.

Tiesu praksē ir atzīts, ka prasījums par zaudējumu piedziņu rodas brīdī, kad tika nodarīti zaudējumi. Tas izriet arī no CL 1899. panta normas, kas paredz, ka tās personas nezināšana, kurai ir prasības tiesība, noilgumu nenovērš. Tātad, noilguma tecējums iesākas neatkarīgi no tā, vai personai bija zināms par prasības tiesību esamību. Noilguma institūts<sup>608</sup> civiltiesībās ir veidots ar mērķi novērst nenoteiktību mantiskajās attiecībās, radīt skaidrību tad, ja kāda persona ilgstoši neīsteno tiesības un neprasa novērst iespējamo strīdu par tām.<sup>609</sup>

<sup>607</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 161. lpp.

<sup>608</sup> Torgāns K., Saistību tiesības. Otrais papildinātais izdevums, Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2018, 236. lpp.

<sup>609</sup> AT 2019.gada [...] spriedums lietā Nr. [...], SKC-[B]/2019 (lietas numurs izskatīšanas datumam nav publiski pieejams, jo lieta skatīta slēgta sēdē).



## 80. pants. No darba samaksas izdarāmo ieturējumu ierobežojumi

(1) Ja atbilstoši šā likuma 79. panta pirmajai daļai darba devējs veic ieturējumus no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas, lai atlīdzinātu darba devējam radušos zaudējumus, šie ieturējumi nedrīkst pārsniegt 20 procentus no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba samaksas. Jebkurā gadījumā darbiniekam saglabājama darba samaksa minimālās mēneša darba algas apmērā un par katru apgādībā esošu nepilngadīgo bērnu līdzekļi valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā.

(2) Saskaņā ar izpildu dokumentiem izdarāmo ieturējumu apmēru no darba samaksas nosaka atbilstoši Civilprocesa likumam.

(3) Aizliegts izdarīt ieturējumus no atlaišanas pabalsta, atlīdzības par darbinieka izdevumiem un citām darbiniekam izmaksājamām summām, uz kurām saskaņā ar Civilprocesa likumu nedrīkst vērst piedziņu.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

2015. gada 1. janvārī spēkā stājās panta jaunā redakcijā, precizējot tiesisko regulējumu saistībā ar ieturējumu izdarīšanu no darbinieka darba samaksas, kā arī mazinot kolīzijas un praktiskās piemērošanas problēmas ar CPL ietvertu regulējumu.

(1) Panta pirmajā daļā ir precīzi noteikts ieturējumu izmaksas ierobežojums gadījumā, ja ar darbinieka piekrišanu atlīdzināmi darba devējam radušies zaudējumi (skatīt DL 79. pantu un tā komentāru):

- ▮ ne vairāk kā 20 % no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas (t.i., kopējās summas, ko veido darba alga, piemaksas, prēmijas un jebkura cita veida atlīdzība, kas saistīta ar darbu (skatīt DL 59. panta komentāru);
- ▮ ieturējums veicams tādā apmērā, lai darbiniekam saglabātu minimālo mēneša darba algu un par katru apgādībā esošo nepilngadīgo bērnu līdzekļus valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā.

Piemēram, ja darbinieka alga ir 1000 eiro mēnesī, bet nodarīto zaudējumu apmērs arī ir 1000 eiro, tad darba devējs var ieturēt ne vairāk kā 200 eiro mēnesī. Šādā situācijā darba devējs zaudējumus varēs atgūt piecos mēnešos.

Savukārt, situācijā, ja darbinieka darba samaksa ir 450 eiro mēnesī un viņa apgādībā ir viens nepilngadīgs bērns, ieturējumu izdarīt nevarēs, jo minimālā alga normāla darba laika ietvaros ir 430 eiro<sup>610</sup> un valsts sociālā pabalsta apmērs par vienu bērnu ir 64,03 eiro<sup>611</sup>, kas kopsummā pārsniedz darbiniekam noteikto darba algu.

(2) Otrās daļas regulējums attiecas uz gadījumiem, kad darba devējs veic ieturējumus, pamatojoties uz izpilddokumentiem. Piedziņas vēršana uz parādnieka darba samaksu ir viens no piespiedu izpildes līdzekļiem, ko zvērīnāts tiesu izpildītājs var piemērot parāda piedziņas procesā. Ieturējumus izdara darba devējs, pamatojoties uz zvērīnāta tiesu izpildītāja rīkojumu. Šādā situācijā izdarāmo ieturējumu apmēru no darba samaksas nosaka saskaņā ar CPL 594. pantu.

<sup>610</sup> Saskaņā ar 2015. gada 24. novembra MK noteikumu Nr. 656 "Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu" 2. punktu 2019. gadā minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros ir 430 eiro.

<sup>611</sup> Saskaņā ar 2009. gada 22. decembra MK noteikumu Nr. 1605 "Noteikumi par valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta un apbedīšanas pabalsta apmēru, tā pārskatīšanas kārtību un pabalstu piešķiršanas un izmaksas kārtību" 2.1. apakšpunktu 2019. gadā valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērs ir 64,03 eiro.

**(3)** Panta daļa aptver gan ieturējumus, kas paredzēti DL 78. panta pirmajā daļā un 79. panta pirmajā daļā, gan tos, kas izdarāmi uz izpildu dokumentu pamata, tādējādi paredzot vienotu koncepciju DL un CPL paredzētajiem ieturējumu veidiem.

Tādējādi darba devējam aizliegts veikt ieturējumus (skatīt DL 78. un 79. panta komentāru):

- || no DL 112. pantā noteiktajiem atļaišanas pabalstiem;
- || no DL 76. pantā noteiktajiem izdevumiem, piemēram, izdevumiem, kas ir saistīti ar darbinieka komandējumu;
- || saskaņā ar CPL 596. pantu nedrīkst vērst piedziņu uz kompensācijas izmaksām par darbiniekam piederošo instrumentu (DL termins *darba aprīkojums*) nolietošanos un citām kompensācijām saskaņā ar normatīvajiem aktiem, kas regulē darba tiesiskās attiecības, piemēram, atvaļinājuma kompensāciju (skatīt 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.

(1) 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.<sup>612</sup>

Darbiniekam būtu rūpīgi jāattiecas pret viņam izsniegtajiem instrumentiem, tie jālieto atbilstoši instrukcijām un paredzētajam mērķim, piemēram, jāaizslēdz seifs un durvis, dodoties prom no darbavietas. Tāpat darbinieks nedrīkstētu atstāt instrumentus bez uzraudzības vai maiņu darba gadījumā atstāt darbavietu, ja noteiktajā laikā maiņa netiek nomainīta. Saskaņā ar DL 139. pantu darbiniekam, kurš nav nomainīts, ir pienākums turpināt darbu, ja darba pārtraukšana nav pieļaujama un par darba turpināšanu nekavējoties jāpaziņo darba devējam. Piemēram, ja apkopēja redz, ka labierīcībās ir sabojāts krāns, par to būtu jāziņo attiecīgajam speciālistam un jānoslēdz ūdens padeve, lai ūdens tālāk netek uz grīdas. Tāpat galdniekam, kurš konstatē, ka klientam izgatavojis durvis nepareizā izmērā, būtu absurdi pēc tāda paša nepareiza izmēra gatavot arī durvju ailes, cerībā, ka klients nepamanīs.

Ja darbinieks tomēr ir rīkojies pretēji šajā pantā noteiktajam, tad darba devējs saskaņā ar DL 90. pantu var disciplināri sodīt darbinieku vai īpašos apstākļos pat uzteikt darba līgumu. Ja darba devējam ir nodarīti zaudējumi, tad darba devējs, ievērojot DL 23. nodaļā noteikto, var prasīt no darbinieka zaudējumu atlīdzību.<sup>613</sup>

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 (piemēram, ja noliktavā ir izcēlies ugunsgrēks, tad no darbinieka nevarētu prasīt, lai tas cenšas ar vienu ugunsdzēsamo aparātu nodzēst bīstamu ugunsgrēku 100 m<sup>2</sup> platībā;

<sup>612</sup> Darba līgums ar komentāriem, Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 164. lpp.

<sup>613</sup> Turpat.

- || no darbinieka nav taisnīgi (objektīvi) sagaidāms, ka viņš varētu novērst vai mazināt šķēršļus vai zaudējumus; piemēram, darba devējs nav instruējis darbinieku droši rīkoties ar viņa rīcībā nodotajiem instrumentiem, kā rezultātā iekārta tiek sabojāta. Tāpat no autovadītāja nevarētu prasīt, lai viņš spētu transportlīdzeklim konstatēt kādu slēptu motora defektu un uz ceļa to novērst;
- || šķēršļu vai zaudējumu novēršanu vai mazināšanu ir aizliedzis darba devējs (piemēram, darba devējs liek darbiniekam strādāt ar bojātiem darba instrumentiem vai lietot neatbilstošas kvalitātes materiālus).

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 gadījuma kontekstā un ņemot vērā visus konkrētā gadījuma apstākļus.<sup>614</sup>

**(2)** DL 81. pantā nav noteikts paziņošanas maksimālais termiņš (skatīt DL 94. pantu, kur noteikts, ka darbinieka sūdzību izskata un atbildi par pieņemto lēmumu sniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas). Tas gan nenozīmē, ka darbinieks drīkstētu neattaisnojami vilcināties un par kanalizācijas noplūdi darba devējam ziņot tikai pēc nedēļas. Likumā lietotais termins *nekavējoties* norāda uz to, ka paziņošanas termiņš ir jāvērtē katrā situācijā individuāli, ņemot vērā gan darbinieka objektīvo iespēju paziņot, gan darba devēja sasniedzamību.

Likumā nav noteikts veids, kādā būtu jāveic paziņošana, tomēr jāņem vērā, ka strīda gadījumā tieši darbinieka pienākums būs pierādīt, ka tā ir veikta. Līdz ar to darbiniekam būtu ieteicams darba devēju informēt ne tikai mutiski, bet arī rakstveidā – ierakstītā pasta sūtījumā, elektroniskajā pastā, īsziņā vai citā pierādāmā veidā, piemēram, bojājumu reģistrācijas žurnālā, ja tāds uzņēmumā pastāv.

<sup>614</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 165. lpp.

## 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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājas spēkā 08.05.2004.)

(1) Komentējamais pants izšķir trīs gadījumus, kad nekavējoties veicama veselības pārbaude:

- (1) ja to paredz normatīvie akti;
- (2) DAL 15. panta pirmā daļa paredz, ka darba devējs nodrošina obligātu veselības pārbaudi tiem nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgi darba vides faktori, un tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi. Obligāto veselības pārbaudu nodrošināšana darbiniekiem ir viens no darba devēja pienākumiem. Tās mērķis ir nodarbinātā veselības aizsardzība, lai arodslimību ārstu pēc iespējas agrāk atklātu veselības traucējumus, ko rada darba vides ietekme, un varētu uzsākt to savlaicīgu ārstēšanu. Kārtību, kādā ir veicama obligātā veselības pārbaude nosaka MK 2009. gada 10. marta noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude";
- (3) ja to paredz darba koplīgums;
- (4) darba koplīgumā darba devējs ar darbiniekiem var vienoties par papildus veselības pārbaudes veikšanu, reglamentējot to kārtību un izpildes termiņus. Ja pastāv pamatotas aizdomas par darbinieka saslimšanu, kas rada vai var radīt draudus viņa vai citu cilvēku drošībai vai veselībai;
- (5) darba devējam ir tiesības nosūtīt darbinieku uz veselības pārbaudi arī tajos gadījumos, kad to neparedz neviens normatīvais akts, taču darba devēja ieskatā 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, pamatojot to ar konkrētiem apstākļiem un pazīmēm, kas apliecina šādas veselības pārbaudes veikšanu.<sup>615</sup>

Saskaņā ar DL 36. pantu darba devējs ir tiesīgs arī pretendētājam, ar kuru vēl nav nodibinātas darba tiesiskās attiecības, pieprasīt veikt obligāto veselības pārbaudi (skatīt DL 36. panta komentāru).

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 tām saistītās izmaksas segtu darba devējs.<sup>616</sup>

<sup>615</sup> Darba lirkums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmens&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 165. lpp.

<sup>616</sup> Turpat.

Jāņem vērā, ka Vispārīgās datu aizsardzības regulas<sup>617</sup> 9. panta pirmā daļa noteic, ka veselības dati, kas ietver ziņas par darbinieka veselības stāvokli, ir uzskatāmi par īpašas kategorijas personas datiem, kas ir īpaši aizsargājami. Personas datus un īpašas kategorijas personas datus var apstrādāt tikai tad, ja ir tiesisks pamats. Īpašas kategorijas personas datus var apstrādāt tikai tad, ja pastāv kāds no regulas 9. panta otrās daļas apakšpunktos minētajiem tiesiskiem pamatiem. Īpašas kategorijas personas datu apstrādei tiesiskais pamats būs gan kāds no 6. panta pirmajā daļā, gan 9. panta otrajā daļā minētajiem tiesiskajiem pamatiem (kopā).

Tas nozīmē, ka veselības pārbaude, kuras laikā tiek apstrādāti dati par veselības stāvokli, ir veicama tikai tiktāl, ciktāl tā ir saistīta ar paredzētā darba veikšanu. Citiem vārdiem, darba devējam ir tiesības nosūtīt darbinieku veikt veselības pārbaudi, lai iegūtu tikai tādu informāciju, kas nepieciešama paredzētā darba veikšanai.

**(2)** Ja darbinieks veiks veselības pārbaudi, pamatojoties uz darba devēja rīkojumu, izmaksas saistībā ar veselības pārbaudes veikšanu būs pienākums segt darba devējam.

---

<sup>617</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 119/1, 04.05.2016.

### 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.

(1) Komentējamais pants paredz, ka darbinieks nedrīkst izpaust informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums.

2019. gada 1. aprīlī stājās spēkā KAL,<sup>618</sup> kura mērķis ir nodrošināt komercnoslēpuma efektīvu aizsardzību, it īpaši pret tā nelikumīgu iegūšanu, izmantošanu vai izpaušanu. Likums tika izstrādāts, lai pārņemtu Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 8. jūnija Direktīvu (ES) Nr. 2016/943 par zinātnības un darījumdarbības neizpaužamas informācijas (komercnoslēpumu) aizsardzību pret nelikumīgu iegūšanu, izmantošanu un izpaušanu (turpmāk – Komercnoslēpumu direktīva).

Saskaņā ar KAL otrā panta pirmajā daļā noteikto komercnoslēpums ir neizpaužama saimnieciska rakstura informācija, tehnoloģiskās zināšanas un zinātniska vai cita rakstura informācija, kas atbilst visām šādām pazīmēm:

- ▮ tā ir slepena, jo nav vispārzināma vai pieejama personām, kuras parasti izmanto šāda veida informāciju;
- ▮ tai ir faktiskā vai potenciālā komerciālā vērtība tādēļ, ka tā ir slepena;
- ▮ komercnoslēpuma turētājs attiecībā uz to ir veicis konkrētajai situācijai atbilstošus un saprātīgus komercnoslēpuma slepenības saglabāšanas pasākumus.

Atbilstoši KAL trešā panta otrajai daļai grāmatvedībā par komercnoslēpumu nav uzskatāma informācija un dati, kas saskaņā ar normatīvajiem aktiem iekļaujami to fizisko vai juridisko personu pārskatos, kuras veic saimniecisko darbību. Visa pārējā grāmatvedībā esošā informācija uzskatāma par komercnoslēpumu un ir pieejama vienīgi revīziju veicējiem, nodokļu administrācijai, tiesībaizsardzības iestādēm, tiesām, kā arī citām institūcijām normatīvajos aktos paredzētajos gadījumos.

Būtiski, ka KAL noteikumus attiecībā uz pasākumiem, procedūram vai tiesiskās aizsardzības līdzekļiem pret komercnoslēpuma iegūšanu, izmantošanu vai izpaušanu nepiemēro darba koplīguma pusēm, ciktāl tas skar darba koplīguma noslēgšanai vai grozīšanai nepieciešamo informāciju.

Komercnoslēpuma iegūšana ir likumīga, ja darbinieki vai viņu pārstāvji atbilstoši normatīvajiem aktiem un pastāvošajai praksei izmantojuši tiesības iegūt informāciju un konsultēties.

Komercnoslēpumu direktīva neparedz to, ka komercnoslēpumam ir jābūt fiksētam rakstveidā, savukārt DL 11. panta piektā daļa un 83. panta pirmā daļa nosaka, ka darba devēja pienākums ir rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Latvija šādu priekšnoteikumu izvēlējusies, ņemot vērā darbinieku kā vājākās puses interešu aizsardzību. Šāds rakstveida pienākums veicina darbinieka tiesību aizsardzību gadījumos, kad tiks risināts jautājums par to, vai ir noticis komercnoslēpuma tiesību pārkāpums. Izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ darba devējs nav varējis darbiniekam norādīt, kura informācija ir uzskatāma par komercnoslēpumu, rakstveida fiksācijas neesamība nebūtu uzskatāma par pietiekamu pamatu komercnoslēpuma aizsardzības zudumam.<sup>619</sup>

<sup>618</sup> Komercnoslēpuma aizsardzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 52, 14.03.2019.

<sup>619</sup> Likumprojekta "Komercnoslēpuma likums" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/E1E1B394450024EEC2258353002C0710?OpenDocument>.

KAL piektā panta otrajā daļā paredzēts, ka persona nav saucama pie atbildības par komercnoslēpuma nelikumīgu iegūšanu, izmantošanu vai izpaušanu, ja komercnoslēpums iegūts, izmantots vai izpausts kādā no šādiem gadījumiem:

- || lai izmantotu tiesības uz vārda un informācijas brīvību, tostarp ievērojot plašsaziņas līdzekļu brīvību un uzskatu daudzveidību, vai atklātu pārkāpumu, ļaunprātīgu rīcību vai nelikumīgu darbību, ja iespējamais pārkāpējs rīkojies nolūkā aizsargāt sabiedrības vispārējās intereses;
- || komercnoslēpumu izpauduši darbinieki saviem pārstāvjiem, ja šāda izpaušana pārstāvjiem ir nepieciešama normatīvajos aktos noteikto funkciju izpildei;
- || lai aizsargātu normatīvajos aktos noteiktās personu likumīgās intereses.

Ar komercnoslēpuma aizsardzību būtu saprotams aizliegums izmantot darba devēja komercnoslēpumu darbinieka interesēs arī tajos gadījumos, kad formāli komercnoslēpums citai personai netiek izpausts.<sup>620</sup>

**(2)** Kaut arī DL ir noteikts aizliegums komercnoslēpumu neizpaust, KAL paredz aizliegumu arī komercnoslēpumu nelikumīgi iegūt un izmantot.

KAL 5. panta pirmajā daļā noteikts, ka komercnoslēpuma nelikumīga iegūšana, izmantošana vai izpaušana bez komercnoslēpuma turētāja atļaujas ir tiesību pārkāpums, ja tas noticis:

- || neatļauti iegūstot informāciju — piekļūstot tādiem dokumentiem, objektiem, materiāliem, vielām vai elektroniskajām datnēm, kuras pārvalda komercnoslēpuma turētājs un kuras ietver vai var saprātīgi pieņemt, ka tās ietver komercnoslēpumu, kā arī piesavinoties vai kopējot šādus dokumentus, objektus, materiālus, vielas vai elektroniskās datnes;
- || kad persona zināja vai attiecīgajos apstākļos tai vajadzēja zināt, ka komercnoslēpums ir tieši vai netieši iegūts nelikumīgi, tostarp no citas personas, kura komercnoslēpumu izmantoja vai izpauza nelikumīgi;
- || pārkāpjot normatīvajā aktā vai līgumā noteikto pienākumu, kā arī citu pienākumu neizpaust komercnoslēpumu vai ierobežot tā izmantošanu;
- || jebkādā citā veidā, kas neatbilst godīgai darījumu praksei.

Tātad darbinieka pienākums ir nodrošināt to, ka šī informācija jebkādā veidā nonāc pie trešajām personām. Tāpat darbinieks šo komercnoslēpumu nevarētu izmantot sava biznesa attīstībā.

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.<sup>621</sup>

Vienlaikus jānorāda, ka šis darbinieka pienākums ir skatāms kopsakarā ar DL 51. pantā noteikto darba devēja pienākumu nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu.

Atbilstoši KAL astotā panta pirmajai daļai, ja darba devējs ir konstatējis komercnoslēpuma nelikumīgu iegūšanu, izmantošanu vai izpaušanu, viņam ir tiesības lūgt, lai tiek piemērots aizliegums veikt noteiktas darbības un kaitējuma atbildības piedziņa.

<sup>620</sup> Turpat.

<sup>621</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmelis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 166. lpp.



KAL paredz atšķirīgu noilguma termiņu prasībai pret personu, kura nelikumīgi ieguvusi, izmantojusi vai izpaudusi komercnoslēpumu. Proti, ja DL 31. pantā ir noteikts noilguma termiņš divi gadi, taču KAL paredz tiesības celt tiesā prasību triju gadu laikā no dienas, kad tas uzzināja vai tam vajadzēja uzzināt par komercnoslēpuma nelikumīgu iegūšanu, izmantošanu vai izpaušanu.<sup>622</sup>

KAL 11. pantā ir noteikts, ka komercnoslēpuma turētājs ir tiesīgs prasīt komercnoslēpuma nelikumīgas iegūšanas, izmantošanas vai izpaušanas rezultātā nodarītā mantiskā kaitējuma un nemantiskā kaitējuma atlīdzību no personas, kura zināja vai kurai bija jāzina, ka tā izdara tiesību pārkāpumu.

Prasot atlīdzināt mantisko kaitējumu, komercnoslēpuma turētājs par katru pārkāpumu var lūgt vienu no šādiem mantiskās atlīdzības veidiem:

- ▮ zaudējumu atlīdzību;
- ▮ tās summas piedziņu (licences maksu), kuru tas varētu saņemt par komercnoslēpuma izmantošanas tiesību piešķiršanu;
- ▮ tās peļņas piedziņu, kuru pārkāpuma dēļ negodīgi guvusi persona, kura nelikumīgi ieguvusi, izmantojusi vai izpaudusi komercnoslēpumu.

Nemantiskā kaitējuma atlīdzības apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

Tāpat tiesību normu piemērotājam ir jāizvērtē darbinieka atbildības apmērs atbilstoši DL 23. nodaļas (Darbinieku atbildība) regulējumam, jo īpaši ņemot vērā to, vai darba devējs pats ir bijis daļēji vainīgs iespējamajā komercnoslēpuma tiesību pārkāpumā.<sup>623</sup>

---

<sup>622</sup> Skatīt Komercnoslēpuma aizsardzības likuma 7. pantu.

<sup>623</sup> Likumprojekta "Komercnoslēpuma likums" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/E1E1B394450024EEC2258353002C0710?OpenDocument>.

## 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, ņemot vērā darbinieka rīcībā esošo darba devēja aizsargājamo informāciju;
- 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 pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās 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 izmaksājāmās atlīdzības apmēru.

(5) Vienošanās par konkurences ierobežojumu var attiekties uz dažādiem konkurences ierobežojuma veidiem, tajā skaitā uz darbinieka patstāvīgu konkurējošu saimniecisku darbību, darbinieka nodarbināšanu pie cita darba devēja, klientu vai bijušā darba devēja darbinieku nepārvilināšanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

(1) Satversmes 106. pants noteic ikviena tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu 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 (skatīt ST 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.<sup>624</sup>

DL 84. pants 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 konkurējošā uzņēmuma labā, gan arī kā aizliegums darbiniekam pašam veikt komercdarbību darba devējam konkurējošā darbības jomā. Šāda ierobežojuma mērķis ir aizsargāt darba devēja intereses, tas 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.<sup>625</sup>

Vienošanās par konkurences ierobežojumu ir slēdzama rakstveidā – tā var tikt iekļauta darba līgumā vai arī tikt noslēgta kā atsevišķā vienošanās. Pants paredz trīs kumulatīvas pazīmes, kurām visām jāpastāv, lai darba devējs un darbinieks būtu tiesīgi vienoties par konkurences ierobežojumu:

<sup>624</sup> ST 2007. gada 16. maija spriedums lietā Nr. 2006-42-01, 10. punkts.

<sup>625</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 167. lpp.

- Vienošanās mērķim ir jābūt aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas nevis rada formālu konkurenci darba devēja komercdarbībai, bet gan tādu konkurenci, kuras pamatā ir darbinieka rīcībā esoša darba devēja informācija, kas būtu aizsargājama, piemēram, komercnoslēpums, tehniska rakstura informācija, klienti u.c.<sup>626</sup> Šāda informācija katrā situācijā jāvērtē individuāli atbilstoši nodarbinātības jomai.
  - l Piemēram, kafējnīcas trauku mazgātājam nevarētu noteikt ierobežojumu atvērt savu kafējnīcu. Turpretī, šādu ierobežojumu varētu noteikt kafējnīcas finanšu direktoram, kura rīcībā ir pietiekamai svarīga informācija, kuru viņš varētu izmantot, veidojot savu kafējnīcu.
  - l Tiesu praksē ir norādīts, ka vispārējs aizliegums strādāt uzņēmumā, kas darbojas transporta līdzekļu vai to detaļu un piederumu tirdzniecības, apkopes, remonta, iznomāšanas vai līzīngā sfērā, nepiedalīties 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 darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai.<sup>627</sup>
- Konkurences ierobežojumam ir noteikts maksimālais termiņš – divi gadi no dienas, kad ar darbinieku ir izbeigtas darba attiecības.
  - l Piemēram, ja finanšu direktors bērnu kopšanas atvaļinājuma laikā izdomā, ka darbā vairs neatgriezīsies un veidos savu kafējnīcu, tad ierobežojums veidot šādu kafējnīcu būs spēkā divus gadus no brīža, kad tiks izbeigtas darba attiecības.
- Trešā pazīme precīzi nosaka darba devēja pienākumu maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ieviešanu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, proti, darba devējam ir pienākums izmaksāt šo atlīdzību noteiktā apmērā katru mēnesi pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, nevis veikt kādu vienreizēju maksājumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās vai šāda maksājuma veikšanu darba tiesisko attiecību laikā.

Šāds regulējums tika iekļauts, lai labotu tiesu praksē nepareizi akceptēto kārtību, ka atlīdzība par konkurences ierobežojumu var tikt iekļauta arī ikmēneša darba samaksā un maksāta jau darba attiecību laikā.

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, viņa atalgojums, darbības joma, situācija darba tirgū utt.

Ja vienošanās par konkurences ierobežojumu neatbilst visām trim obligāti izvirzītajām pazīmēm, tad šāda vienošanās nav spēkā.<sup>628</sup> 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.<sup>629</sup>

<sup>626</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument#b>.

<sup>627</sup> AT 2008. gada 9. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-6/2008.

<sup>628</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 4. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-377/2008.

<sup>629</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmens&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 167. lpp.

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. To apliecina tas, ka šāda vienošanās sāk darboties pēc tam, kad savu spēku ir zaudējis attiecīgais darba līgums un reizē ar to persona zaudējusi savu darbinieka statusu.<sup>630</sup>

Līdz ar to vienošanās par konkurences ierobežojumu var ietvert līgumsodu par šī 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.<sup>631</sup>

Pielīgstot šādu saistības pastiprinājumu, jāņem vērā, ka līgumsoda apmēram ir jābūt samērīgam ar konkurences ierobežojuma noteikumiem, tostarp izmaksājāmās 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.<sup>632</sup>

**(2)** Tiesu praksē ir norādīts, ka konkurences ierobežojums var attiekties tikai uz to darbības jomu, kurā darbinieks tika nodarbināts darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, kas šīs tiesību normas izpratnē nozīmē to, ka vienošanās par darbinieka profesionālās darbības ierobežojumu var attiekties tikai un vienīgi uz to nozari, kurā darbojas darba devējs. Šī tiesību norma nenosaka, ka konkurences ierobežojumu joma jeb nozare, kurā pēc darba attiecību pārtraukšanas nebūs tiesīgs strādāt no darba atlaistais, būtu obligāti ierakstāma vienošanās līgumā, jo to jau paredz likums.<sup>633</sup>

Tātad ierobežojumu var piemērot, lai aizsargātu darba devēja viņa darbības jomā, nevis ierobežotu darbinieka tiesības ieņemt iepriekšējo amatu.

Piemēram, kafējnīcas finanšu direktoram varētu noteikt ierobežojumu strādāt citā kafējnīcā par finanšu direktoru vai atvērt savu kafējnīcu, bet nevarētu noteikt ierobežojumu strādāt par finanšu direktoru farmācijas uzņēmumā vai autoservisā.

**(3)** Minētā tiesību norma saista vienošanās atzīšanu par spēkā neesošu ar aprobežojumu – ciktāl tajā noteiktais konkurences ierobežojuma veids, apmērs, vieta un laiks, kā arī atlīdzības apmērs ir uzskatāmi par netaisnīgiem.

Tiesu praksē ir atzīts par pieļaujamu tā saucamais *zilās pildspalvas* princips, proti, DL 84. panta trešā daļa piešķir tiesai tiesības atzīt vienošanos par konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas par spēkā neesošu tikai tajā daļā, kas uzskatāma par netaisnīgu darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumu. Piemēram, noteikumus kas attiecas uz ierobežojumu vietu. Tāpēc nav pamata atzīt par spēkā neesošu visu vienošanos. Tiesa var saglabāt tos noteikumus, kuri atbilstoši apstākļiem nav uzskatāmi par netaisnīgu darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumu, un atzīt par spēkā neesošiem tos noteikumus, kuri atbilstoši apstākļiem tādi nav, tādējādi it kā *parrakstot* pušu noslēgto vienošanos.<sup>634</sup>

<sup>630</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 4. jūnija spriedums lietā Nr. SKC – 377/2008.

<sup>631</sup> Turpat.

<sup>632</sup> Turpat.

<sup>633</sup> AT 2008. gada 26. novembra spriedums lietā Nr. SKC–424/2008.

<sup>634</sup> AT 2007. gada 29. augusta spriedums lietā Nr. SKC–560/2007.

**(4) Vienošanās par konkurences ierobežojumu vienmēr slēdzama rakstveidā.**

Vienojoties par konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, nepieciešams norādīt konkrētu tās veidu, apmēru, vietu, laiku un darbiniekam izmaksājamo atlīdzību. Tās uzskatāmas par šīs vienošanās būtiskajām sastāvdaļām.

Vienlaikus uz šo vienošanos pēc analogijas attiecināma DL 41. panta otrā daļa, kas paredz, ka rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam. Tas nozīmē, ka strīda gadījumā pusēm būtu jāspēj pierādīt vienošanās saturs.

Piemēram, ja nebūtu noslēgta vienošanās, bet darba devējs pēc darba attiecību izbeigšanās vairākus mēnešus maksā atlīdzību par konkurences ierobežojumu, skatot šo strīdu, tiesai šis apstāklis būtu jāņem vērā.

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.

**(5) Panta piektajā daļā ietverts biežāk sastopamo konkurences ierobežojuma veidu uzskaitījums, piemēram, vienošanās var attiekties ne tikai uz darba tiesisko attiecību nodibināšanu ar citu darba devēju (strādāt konkurējošā kafējnicā), bet arī darbinieka pastāvīgu konkurējošu saimniecisku darbību (atvērt savu kafējnicu), klientu vai bijušā darba devēja darbinieku nepārvilināšanu (izmantojot iepriekšējā darbavietā iegūto klientu datu bāzi, sūtīt piedāvājumus bijuša darba devēja klientiem vai aicināt bijušos kolēģus) savā jaunajā uzņēmumā u.c.**

Jāņem vērā, ka konkurences ierobežojuma pārkāpuma pierādīšanas gulstas uz darba devēja pleciem. Tas nozīmē, ka viņa pienākums būs arī pierādīt, ka ir notikusi darba devēju klientu un darbinieku pārvilināšana, nevis tā ir bijusi labprātīga un pēc pašu klientu un darbinieku iniciatīvas. DL nevar ierobežot klientu un darbinieku vēlmi sarboties ar sev vēlamāku uzņēmumu, bet DL ierobežo darbinieka rīcību pārvilināt.

Uzskaitījums nav izsmelošs, jo ir iespējami arī citi konkurences ierobežojuma veidi, vienlaikus ir jāpatur prātā, ka Satversmes 106. pants noteic ikviena tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai, līdz ar to pamattiesības nav patvaļīgi un nepamatoti ierobežojamas.

## 85. pants. Vienpusēja atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežojumu

(1) Darba devēja uzteikuma gadījumā darba devējs var vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu tikai pirms uzteikuma vai vienlaikus ar to, bet citos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos — pirms darba līguma izbeigšanās.

(2) (Izslēgta ar 23.10.2014. likumu)

(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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.10.2014. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

(1) 2017. gadā DL 85. pantā tika veikti būtiski grozījumi, precizējot panta pirmo daļu un izslēdzot panta otro daļu.

Panta pirmajā daļā tika precizēts brīdis, kad darba devējs ir tiesīgs vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu.

Ja darba devējs vēlas atkāpties no konkurences ierobežojuma, kas noteikts darba tiesisko attiecību laikā, tad tas ir iespējams:

- (1) līdz darba devēja uzteikuma izsniegšanai vai arī vienlaicīgi ar uzteikuma izsniegšanu darbiniekam. Šādā gadījumā uzteikuma termiņa laikā vairs atkāpties no vienošanās nevar;
- (2) ja darba attiecības tiek izbeigtas uz cita tiesiska pamata, nevis darba devēja darba līguma uzteikuma pamata (piemēram, pušu savstarpējā vienošanās, darbinieka uzteikums, līguma termiņa noteicējums u.c.), darba devējs var atkāpties no šādas vienošanās tikai pirms darba līguma izbeigšanās.

Tas nozīmē, ka, piemēram, gadījumā, ja darbinieks iesniedz darba devējam uzteikumu, tad laikā līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienai darba devējs var izmantot tiesības atkāpties no konkurences ierobežojuma.

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.

Aplūkojot šī panta regulējumu, secināms, ka darba devējam piešķirtas daudz plašākas tiesības un iespējas vienpusēji atkāpties no konkurences ierobežojuma, salīdzinot ar darbinieka tiesībām (skatīt 85. panta trešās daļas komentāru).

(2) (Izslēgta ar 23.10.2014. likumu).

(3) Panta trešā daļa paredz vienīgo gadījumu, kad vienpusēji no konkurences ierobežojuma var atkāpties darbinieks, proti, tas ir gadījumā, ja darbinieks uzsaka līgumu, pamatojoties uz DL 100. panta piekto daļu. Tas saistāms ar minētajā normā paredzētajiem īpašajiem apstākļiem, kas ir uzteikuma pamatā (skatīt DL 100. pantu un tā komentāru). Ja darbinieks izmanto DL 100. panta piektajā daļā paredzētās tiesības, viņam jāievēro likumdevēja noteiktais termiņš – viens mēnesis, kura ietvaros darbiniekam ir tiesība vienpusēji atkāpties no konkurences ierobežojuma (par termiņu skaitīšanu un aprēķināšanu skatīt DL 16. panta komentāru).

Ievērojot darbinieka, pamatojoties uz DL 100. panta piekto daļu, iesniegtā uzteikuma dabu, proti, ka šāds uzteikums stājas spēkā nekavējoties, secināms, ka darba devējam šāda uzteikuma gadījumā nebūs iespējas atkāpties no konkurences ierobežojuma, jo darba tiesiskās attiecības ar darbinieku tiks izbeigtas vienlaikus ar uzteikuma saņemšanu. Šis ir būtisks apstāklis, kuru darba devējam ir vērts paturēt prātā, vienojoties ar darbinieku par konkurences ierobežojumu un tā apmēru. Šādā gadījumā var rasties situācija, kurā darba devējam nebūs laika apsvērt konkurences ierobežojuma lietderību konkrētajam darbiniekam un pielīgtās saistības būs jāpilda.

## 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 neatbild 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 nolīgtā 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.

(1) DL nav iekļauta zaudējumu definīcija, tādēļ šī jēdziena izpratnei jāņem vērā CL 1770. – 1774. pants. Atbilstoši šīm normām ar zaudējumu jāsaprot katrs mantiski novērtējams pametums. Zaudējums var būt jau cēlies vai tāds, kas vēl sagaidāms. Jau cēlies zaudējums var būt vai nu cietušā tagadējās mantas samazinājums, vai arī viņa sagaidāmās peļņas atrāvums. Tiesību doktrīnā ar jēdzienu *zaudējums* saprot “jebkādu mantas samazinājumu, zudumu vai bojājumu, kā arī peļņas atrāvumu, papildu izdevumus un citas mantiski novērtējamas tiesību aizskāruma sekas”.<sup>635</sup>

Pants izšķir noteiktus gadījumus, kuros darbiniekam ir pienākums darba devējam atlīdzināt viņa radītās zaudējumus:

- 1) ja darbinieks neveic darbu bez attaisnojoša iemesla;

Uzskatāms, ka darbinieks neveic darbu bez attaisnojoša iemesla, ja, piemēram, nepaziņojot par iemesliem, neierodas darbā vai patvaļīgi, nenorādot iemeslu, pamet darbavietu un nepilda darba pienākumus. Šādā gadījumā darba devējs ir tiesīgs darbiniekam lūgt atlīdzināt darbinieka neattaisnotas prombūtnes rezultātā tam radušos zaudējumus.

Attaisnojoši iemesli darba pienākumu neveikšanai noteikti DL 74. pantā (skatīt DL 74. pantu un tā komentāru). Piemēram, darbinieks, iepriekš paziņojis darba devējam, ka konkrētajā dienā ārstniecības iestādē nodod asinis vai asins komponentus.

Tāpat attaisnojošs iemesls darba pienākumu neveikšanai var būt īslaicīga prombūtne, kas regulēta DL 147. pantā (skatīt DL 147. pantu un tā komentāru). Piemēram, grūtniecei jāatstāj darbavietā, lai veiktu veselības pārbaudi pirmsdzemdību periodā, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika.

<sup>635</sup> Torgāns K., Saistību tiesības. I daļa. Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2006, 238. lpp.



Attaisnojošus iemeslus darba pienākumu neveikšanai darba devējs un darbinieki var noteikt arī darba kopīgumā. Piemēram, ka darbiniekiem pienākas brīvdiena bērna pirmajā skolas dienā.

2) ja darbinieks darbu veic nepienācīgi;

DL 50. pantā noteikts, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma. Tāpat minētais pants uzliek par pienākumu darbiniekam, veicot darbu, rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu. Piemēram, darbs veikts nepienācīgi, ja apsargs atrodas darbavietā, bet paralēli, skatoties televīzijas pārraidi vai izmantojot telefonu, video novērošanas kamerās nepamana zādzību.

3) ja darbinieks veicis prettiesisku rīcību;

Tiesu praksē ir atzīts, ka darbinieka rīcība ir prettiesiska 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 noteikti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kuri ir konkrētajam darbiniekam saistoši.<sup>636</sup>

**(2)** Darbinieks atbild par darba devēja tagadējās (jau esošās) mantas samazinājumu (tas var izpausties dažādos veidos, piemēram, kā lietas iznīcināšana, mehāniskā bojāšana, uzticētās mantas nozaudēšana<sup>637</sup>, bet neatbild par sagaidāmās peļņas atrāvumu (zudušo labumu, neiegūto peļņu, lielumu, kas pietiekami droši raksturo paredzamās peļņas samazinājumu saistībā ar tiesību aizskārumu).<sup>638</sup>

**(3)** Ja zaudējumi darba devējam nodarīti ar darbinieka ļaunu nolūku (piemēram, apzināta komercnostēpuma izpaušana konkurentiem) vai darbinieka prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ, kas nav saistīta ar nolīgta darba veikšanu (piemēram, darbinieks pēc darba laika beigām, dusmojoties uz darba devēju, sasit viņam piederošu auto, ko darba devējs izmanto saimnieciskajā darbībā), darbinieks atbild par visiem darba devējam radītajiem zaudējumiem.

Prettiesiska, vainojama rīcība saskaņā ar CL 1640. pantu var izpausties ļaunā nolūkā vai neuzmanībā. Neuzmanība var būt viegla vai rupja (CL 1644. pants). Atbilstoši CL 1641. pantam ar ļaunu nolūku saprotams katrs tišs kaitējums, proti, apzināta vēlēšanās veikt tiesību aizskārumu. Nav nepieciešams, lai darbinieks būtu gribējis radīt tiesību aizskāruma sekas, jo ir pietiekami ar nolūku kaitēt, t.i., pārkāpt darba devēja tiesības, nodarīt kaitējumu.

CL 1645. pantā noteikts, ka neuzmanība ir rupja, ja darbinieks rīkojas augstākā mērā vieglprātīgi un nevērīgi vai mazāk rūpējas par viņam uzticētām svešām lietām un darīšanām nekā par sevis paša, vai arī uzsāk tādu darbību, kuras kaitīgums un bīstamība nevarēja un nedrīkstēja palikt viņam nezināma. Savukārt viegla neuzmanība ir tādas rūpības un čaklības trūkums, kāda vispār jāievēro krietnam un rūpīgam saimniekam (CL 1646. pants).

<sup>636</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 20. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-570/2004.

<sup>637</sup> Torgāns K., Saistību tiesības. I daļa. Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2006, 241. lpp.

<sup>638</sup> Turpat, 242. lpp.

Lai darba devējs varētu prasīt no darbinieka zaudējumu atlīdzību, viņam jāspēj pierādīt, ka izpildās šādi priekšnoteikumi jeb atlīdzības pamati:

- || darbinieka neattaisnojama darbība, kas noteiktos gadījumos ietver arī novērtējumu no vainojamības viedokļa (prettiesiska rīcība);
- || zaudējumu esamība;
- || cēloniskais sakars starp zaudējumiem un neatļauto darbību.<sup>639</sup>

**(4)** Darbinieks, kura darbs saistīts ar paaugstinātu zaudējumu rašanās risku, ir atbildīgs tikai tad, ja zaudējumi darba devējam nodarīti ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ. Šāda darbinieka atbildības pamats (atbildības priekšnoteikumi) un apmērs par darba devējam nodarītiem zaudējumiem regulēts DL 86. panta pirmajā un ceturtajā daļā, un darba devējam nav tiesību darba līgumā šo pamatu un apmēru paplašināt darbiniekam nelabvēlīgā veidā pretēji likumdevēja skaidri noteiktajam limitam. Vienošanās, ar kuru darbinieks uzņemas papildu atbildību, ir spēkā neesoša atbilstoši DL 6. pantam kā darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošs noteikums.<sup>640</sup>

Piemēram, darbības ar transportu – transportlīdzekļa vadīšana, atbilstoši CL 2347. panta otrajai daļai, ir uzskatāmas par darbībām, kas saistītas ar paaugstinātu bīstamību apkārtējiem. Tādējādi atzīstams, ka darbinieka, kurš vada transportlīdzekli, darbs ir saistīts ar paaugstinātu zaudējumu rašanās risku.

CL 1644. panta otrajā daļā noteikts, ka neuzmanība ir rupja un viegla. Saskaņā ar CL 1646. pantu par vieglu neuzmanību atzīstams tās rūpības un čaklības trūkums, kāda vispār jāievēro krietnam un rūpigam saimniekam. Atbilstoši CL 1645. pantam, neuzmanība ir rupja, ja:

- || kāds rīkojas augstākā mērā vieglprātīgi un nevērīgi;
- || mazāk rūpējas par viņam uzticētām svešām lietām un darīšanām nekā par sevis paša;
- || uzsāk tādu darbību, kuras kaitīgums un bīstamība nevarēja un nedrīkstēja palikt viņam nezināmi.

Līdz ar to, lai būtu pamats atzinumam par vieglu vai rupju neuzmanību darbinieka darbībās, izraisot ceļu satiksmes negadījumu, vispirms ir jānoskaidro, kādas bija šīs darbinieka darbības. To iespējams izdarīt, noskaidrojot ceļu satiksmes negadījuma apstākļus.

Tiesu praksē<sup>641</sup> ir atzīts, ka ceļu satiksmes noteikumu pārkāpuma fakts un ceļu satiksmes negadījuma izraisīšanas fakts pats par sevi nerada ne vieglas, ne rupjas neuzmanības prezumpciju. Ceļu satiksmes negadījumu iespējams izraisīt gan ar vieglu, gan rupju neuzmanību, un šo neuzmanības veidu nošķiršanai nepieciešams noskaidrot zaudējumus izraisījušās personas rīcību konkrētā negadījuma apstākļos. Ja, izmeklējot ceļu satiksmes negadījumu, konstatēts, ka tas izraisīts darbinieka vieglas neuzmanības dēļ, zaudējumu piedziņa no darbinieka nav iespējama. Savukārt, ja konstatēta darbinieka rupja neuzmanība vai ļauns nolūks, darba devējs ir tiesīgs prasīt zaudējumu atlīdzināšanu.<sup>642</sup>

<sup>639</sup> Torgāns K., Saistību tiesības. I daļa. Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2006, 209. lpp.

<sup>640</sup> AT 2016. gada 20. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-0105/2016.

<sup>641</sup> AT 2016. gada 20. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-0105/2016.

<sup>642</sup> Rācenājs K., Darbinieka radīto zaudējumu atlīdzināšana, 2018. Pieejams: <https://tiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/darbinieku-radito-zaudejumu-atlīdzinasana/13108>.

## 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 nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus vai darba aprīkojumu — 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 attiecīgi piemērojami arī tad, kad darba devējs nav brīdinājis darbinieku par šādu zaudējumu rašanās risku, ko darbinieks nav paredzējis un 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.

(1) Ņemot vērā to, ka darbinieks ir pakļauts darba devēja noteiktajai kārtībai un rīkojumiem, tad 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 aprīkojuma neesamības dēļ. Šajā gadījumā būtiski ir 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 jāsarāžo nepieciešamais apjoms preču. Rezultātā darbinieks izgatavo nekvalitatīvu preci, un šādas preces izgatavošana un pārdošana rada zaudējumus darba devējam. Šajā gadījumā darbinieka vaina nav konstatējama, jo viņš ir brīdinājis darba devēju par ierīces bojājumiem un potenciālo risku par ietekmi uz preču kvalitāti. Tomēr jāņem vērā, ka strīdus gadījumā katrai pusei būs jāpierāda savu argumentu pamatotība. Tādēļ vēlams izteikt brīdinājumu mutiski, kā arī nosūtīt to rakstveidā vai iesniegt rakstveidā lietvedim un lūgt to iereģistrēt. Lai reģistrētā informācija netiktu noņemta, iesakāms paņemt kopiju no lietvedības reģistra.<sup>643</sup>

Būtiski, ka atkarībā no konkrētās iekārtas tā var tikt uzskatīta par paaugstinātas bīstamības avotu, līdz ar to piemērojams DL 86. panta ceturtajā daļā noteiktais.

Tiesu praksē ir atzīts, ka DL 87. panta norma nevar tikt piemērota, kamēr netiek pierādīta darbinieka saistība ar darba devējam nodarītajiem zaudējumiem.<sup>644</sup>

(2) 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 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 bākas 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, tad darba devējs nav arī tiesīgs prasīt zaudējumu atlīdzību.<sup>645</sup>

<sup>643</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 173. lpp.

<sup>644</sup> AT Civiltietu departamenta 2019. gada 6. februāra spriedums lietā Nr. SKC-87/2019 (C31435313).

<sup>645</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 173. lpp.

DL arī uzliek pienākumu darba devējam ievērot pienācīgu rūpību, lai zaudējumus novērstu. Arī CL 1776. pants paredz, ka cietušais nav tiesīgs prasīt atlīdzību, ja viņš pats ir varējis zaudējumus novērst, ievērojot pienācīgu rūpību. Saskaņā ar CL 1646. pantu pienācīga rūpība nav ievērota, ja ir tāds rūpības un čakluma trūkums, kāda vispār ir 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.

**(3)** Gadījumā, ja strīds par zaudējumu atlīdzināšanu tiks risināts ar tiesas palīdzību, 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.<sup>646</sup>

---

<sup>646</sup> Turpat, 174. lpp.

## 88. pants. Vairāku darbinieku civiltiesiskā atbildība

(1) Ja zaudējumi darba devējam radušies vairāku darbinieku prettiesiskas, 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.

(1) Pamatprincips gadījumos, kad zaudējumus nodara vairāki darbinieki, ir, ka šie darbinieki atbild atbilstoši katra līdzdalības pakāpei, nevis solidāri. Proti, tiek novērtēts, cik katrs no zaudējumu nodarīšanā iesaistītajām personām ir bijis iesaistīts attiecīgo zaudējumu nodarīšanā, vai kādai no personām bija 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 nodarīšanā. 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.

(2) Ievērojot to, ka darba tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā un neaizsargātākā puse, likums ir paredzējis solidāras atbildības iestāšanos tikai gadījumā, ja tas tieši noteikts darba līgumā.

Saskaņā ar CL 1670. pantu par nedalītu jeb solidāru prasījums vai saistība atzīstami tad, kad no vairākiem parādniekiem katram ir pienākums visu izpildīt, turklāt priekšmetu var prasīt un tas jāizpilda tikai vienu reizi.<sup>647</sup>

Solidāra atbildība iestājas ikvienam darbiniekam, neatkarīgi no viņa atbildības pakāpes un līdzdalības zaudējumu nodarīšanā. Piemēram, darba devējs nodarbina divus pārdevējus, un abu šo darbinieku darba līgumos ir skaidri noteikts, ka viņi ir solidāri atbildīgi par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem. Viens no pārdevējiem nodara zaudējumus darba devējam. Darba devējs, ņemot vērā vienošanos, ir tiesīgs pēc izvēles prasīt zaudējumu atlīdzību no jebkura darbinieka.

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, taču, kurš nav atbildīgs par zaudējumu nodarīšanu, atbilstoši CL 1687. pantam pēc zaudējumu atlīdzināšanas ir tiesīgs vērst regresa prasību pret otru darbinieku. Papildus jānorāda, ka gadījumā, ja no darba līguma skaidri neizriet, 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, šaubu gadījumā darba līguma normas būs interpretējamas par labu darbiniekam.<sup>648</sup>

<sup>647</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 174. lpp.

<sup>648</sup> Turpat.

## 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 atlīdzināt labprātīgi 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 piekrīt, darbinieks var atlīdzināt zaudējumus arī nododot darba devējam līdzvērtīgu lietu vai izlabojot bojājumu.<sup>649</sup>

<sup>649</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēnis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 175. lpp.

## 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 izdarīšanu.

(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 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Par katru pārkāpumu var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājienu. Darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbiniekam ir izteikta piezīme vai rājiens.

(4) Darbiniekam ir tiesības prasīt piezīmes vai rājiena atcelšanu mēneša laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas šā likuma 94. pantā noteiktajā kārtībā. Ja, izskatot sūdzību par piezīmes vai rājiena atcelšanu, darba devējs pieņem lēmumu piezīmi vai rājienu neatcelt, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts attiecīgais darba devēja lēmums. Ja darba devējs šā likuma 94. panta otrajā daļā noteiktajā laikā nav izskatījis sūdzību un nav sniedzis darbiniekam atbildi par pieņemto lēmumu, uzskatāms, ka darba devējs piezīmi vai rājienu ir atcēlis.

(5) Ja gada laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas darbiniekam nav izteikta jauna piezīme vai rājiens, viņš uzskatāms par disciplināri nesodītu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 16.06.2011., 23.10.2014. un 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.)

(1) Piezīme un rājiens ir disciplinārsodu veidi darba tiesiskajās attiecībās, tie tiek izteikti gadījumos, kad darbinieks ir pārkāpis darba kārtību vai darba līgumu. Darba kārtību uzņēmumā saskaņā ar DL 54. pantu nosaka darba kārtības noteikumi, darba koplīgums, darba līgums un darba devēja rīkojumi (skatīt DL 54. panta komentāru).

Disciplinārsoda mērķis ir ne tikai sodīt un panākt, lai pārkāpumu izdarījušais darbinieks ievērotu darba kārtību un darba līgumā noteikto un atturētos no turpmāku pārkāpumu veikšanas, bet arī preventīvi mēģināt novērst citu darbinieku iespējamus pārkāpumus.

Būtiski, ka valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildību regulē speciāls likums, proti, Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likums,<sup>650</sup> kura 11. pants paredz daudz plašāku disciplinārsodu veidu klāstu, salīdzinot 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 disciplināratbildības veidu, salīdzinot ar piezīmi. Darba devējs ir tiesīgs pēc savas izvēles izteikt darbiniekam piezīmi vai rājienu. Dažkārt praksē tiek lietots apzīmējums *bridinājums*, tomēr šāds disciplināratbildības veids DL nav paredzēts un būtu vēlams izmantot DL lietotos terminus, novēršot iespējamus pārpratumus vai konfliktus. 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 šī panta izpratnē un līdz ar to arī nerada šajā pantā paredzētās tiesiskās sekas.<sup>651</sup>

<sup>650</sup> Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likums. : Latvijas Vēstnesis, Nr. 83, 30.05.2006.

<sup>651</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 176. lpp.

Darba devējam piešķirta plaša izvēles brīvība, izvērtējot darba kārtības pārkāpuma smagumu, tomēr katrā konkrētajā gadījumā viņam jāievēro samērīgums starp veikto pārkāpumu un piemērojamo sodu. Ja pārkāpums ir noticis tikai formāli, darbinieka sodīšana nebūtu lietderīga.

Lai konkretizētu šīs tiesību normas piemērošanu konkrētās darba tiesiskajās attiecībās, darba devējs darba kārtības noteikumos vai kādā citā iekšējā normatīvā aktā var definēt, ko uzņēmumā saprot ar piezīmi un rājienu, kā šie disciplinārsoda veidi izpaužas, par kādiem pārkāpumiem katru no sodiem ir iespējams noteikt, kā arī izstrādāt kritērijus, pēc kuriem vadoties, tiek izvērtēts pārkāpuma smagums.<sup>652</sup>

Jānorāda, ka tiesību norma uzliek darba devējam pienākumu informēt darbinieku par pārkāpumu būtību, norādot gan pārkāpuma faktiskos apstākļus, gan tiem atbilstošus tiesiskos apstākļus, tas ir, normu, atbilstoši kurai darbinieka rīcība kvalificējama kā pārkāpums. No tā izriet, ka darba devējam, izsakot vai nu piezīmi, vai rājienu, tas jāpamato ar objektīviem apstākļiem, kas norāda uz pārkāpuma izdarīšanu. Izpildot šo prasību, nav pietiekami atsaukties uz vispārīgiem apstākļiem, nepiepildot tos ar saturu – darba devējam ir pienākums norādīt konkrētas darbības un apstākļus, kuros izpaudies pārkāpums.<sup>653</sup>

**(2)** 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 apstākli, ka piezīme vai rājiens var tikt izteikti ne vēlāk kā mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas.<sup>654</sup>

Ja darbinieks noteiktajā termiņā nesniedz rakstveida paskaidrojumus, tas neaizliedz darba devējam disciplināri sodīt darbinieku.

**(3)** Tiesību norma paredz termiņu, kādā darba devējs var disciplināri sodīt darbinieku, tas ir, viena mēneša laikā kopš pārkāpuma atklāšanas dienas. Piemēram, ja darbinieks pārkāpumu būs izdarījis 2019. gada 8. janvārī, taču darba devējs to atklāj 2019. gada 23. aprīlī, tad rājienu vai piezīmi var izteikt mēneša laikā no 2019. gada 23. aprīļa, t.i., līdz 2019. gada 22. maijam.

Lai arī darba devējs piezīmi vai rājienu var izteikt ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, tomēr disciplinārsoda uzlikšanas kopējais termiņš ir ierobežots. Piemērojot disciplinārsodu, jāņem vērā šā panta trešajā daļā noteiktais 12 mēnešu termiņš no pārkāpuma izdarīšanas brīža. Piemēram, ja darbinieks pārkāpumu būs izdarījis 2019. gada 8. janvārī, taču darba devējs to atklāj tikai 2020. gada 12. janvārī, tad darba devējs vairs nevar izteikt rājienu vai piezīmi, jo no pārkāpuma izdarīšanas dienas pagājuši vairāk nekā 12 mēneši (12 mēneši aprīlī 2020. gada 7. janvārī - pēdējā diena).

Mēneša termiņā netiek ieskaitīts darbinieka pārejošas darbnespējas laiks, kā arī laiks, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ (12 mēnešu noilguma termiņš netiek pagarināts nekādā gadījumā). Piemēram, darbinieks pārkāpumu izdarījis 2019. gada 8. janvārī, darba devējs to atklāj 2019. gada 23. aprīlī, taču darbiniekam no 2019. gada 25. aprīļa līdz 10. maijam (sešpadsmit dienas) ir pārejoša darbnespēja. Šādā gadījumā darba devējs ir tiesīgs izteikt rājienu vai piezīmi līdz 2019. gada 7. jūnijam (termiņš no 22. maija tiek pagarināts par 16 dienām).

<sup>652</sup> Patmalniece K., Disciplinārsodu piemērošana darba attiecībās, 2016. Pieejams: [https://www.cobalt.legal/files/bundleNewsPost/2517/K\\_Patmalniece\\_Disciplinārsodu\\_darba\\_attiecibas\\_februaris\\_216\\_81933623.pdf](https://www.cobalt.legal/files/bundleNewsPost/2517/K_Patmalniece_Disciplinārsodu_darba_attiecibas_februaris_216_81933623.pdf).

<sup>653</sup> Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas 2013. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. C32380612.

<sup>654</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 176. lpp.



Piemērojot disciplinārsodu, jāņem vērā *ne bis in idem* jeb dubultās sodīšanas aizlieguma princips, proti, divas reizes nevar sodīt par vienu un to pašu pārkāpumu. No tā izriet, ka darba devējs darbiniekam par kādu izdarītu pārkāpumu nevar uzlikt piezīmi un pēc kāda laika vēl rājienu vai uzteikt darba līgumu – tas tiktu uzskatīts par iepriekš minētā principa neievērošanu.

Tiesu praksē atzīts, ka, ja DL 90. panta trešajā daļā noteikts, ka par katru pārkāpumu var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājienu, minētais likuma noteikums attiecināms arī uz situācijām, kad, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas pirmo punktu, darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu sakarā ar darba līguma vai noteiktās darba kārtības būtisku pārkāpumu, ja šis uzteikums ir balstīts uz tiem pašiem pārkāpumiem, par kuriem uzlikt disciplinārsods.<sup>655</sup>

Jāņem vērā, ka darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbiniekam izteikta piezīme vai rājiens. Šāds noteikums ir ietverts, lai darbinieks varētu nepieciešamības gadījumā disciplinārsodu apstrīdēt tiesā.

**(4)** No 2018. gada 28. novembra ir grozīta komentējamā panta ceturtdā daļa, lai precizētu kārtību, kādā tiek izskatīta darbinieka sūdzība par piezīmes vai rājienu atcelšanu, un līdzsvarotu pušu intereses un mudinātu darba devēju godprātīgi reaģēt uz darbinieku iesniegumiem.

Ja darbiniekam ir izteikta piezīme vai rājiens, un darbinieks vēlas to atcelt, tad, ievērojot DL 94. pantā noteikto kārtību, viņš iesniedz sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai, kura nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu (kalendāra, nevis darba dienu) laikā pēc sūdzības saņemšanas izskata darbinieka sūdzību. Ja darba devējs piezīmi vai rājienu uzskata par pamatotu un nolēm j to neatcelt, tad par to ir jāpaziņo darbiniekam, kuram tālāk ir tiesības celt tiesā prasību viena mēneša laikā no darba devēja lēmuma saņemšanas. Ja darba devējs septiņu dienu laikā darbiniekam nepaziņo par pieņemto lēmumu, tad tiek uzskatīts, ka darba devējs piezīmi vai rājienu ir atcēlis. Šāda līdzīga prezumpcija ir ietverta arī DL 110. pantā un paredz, ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam.

**(5)** Piezīmes vai rājienu izteikšanai var būt dažādas sekas.

Tiesu praksē ir atzīts, ka tieši piemērotais sods darbiniekam ir tas kritērijs, lai atkārtota pārkāpuma gadījumā, atbilstoši DL 101. panta otrajai daļai, darba devējs varētu uzteikt darba līgumu saskaņā ar DL 101. panta pirmās daļas pirmā līdz piektā punkta prasībām. Piemērotie sodi var ierobežot darbinieka izaugsmes iespējas, ietekmēt atalgojumu nākotnē vai radīt viņam citas nelabvēlīgas sekas.<sup>656</sup>

Minētā iemesla dēļ DL ir ietverta norma, ka gadījumā, ja darbiniekam gada laikā no piezīmes vai rājienu 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 vairāk nekā pirms gada 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. Piemēram, ja apkopējs nokavē 30 minūtes no darba laika sākuma, tad šāds pārkāpums, ievērojot darba raksturu, varētu būt uzskatāms par būtisku, un par to darba devējs darbiniekam varētu izteikt piezīmi vai rājienu.<sup>657</sup>

<sup>655</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 9. marta spriedums lietā Nr. SKC-281/2011.

<sup>656</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 9. marta spriedums lietā Nr. SKC-281/2011.

<sup>657</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmens&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 178. lpp.

## 24. nodaļa

# Darbinieka tiesības

### 91. pants. Blakus darbs

**Darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem vai tikt citādi nodarbinātam, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi.**

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

Komentējamā tiesību norma paredz darbiniekam tiesības tikt nodarbinātam ne tikai pie viena, bet vairākiem darba devējiem. Šādas tiesības izriet arī no Satversmē noteiktā, jo ST atzinusi, ka Satversmes 106. panta jeb tiesību brīvi izvēlēties nodarbošanos tvērumā ietilpst arī tiesības izvēlēties vairākas nodarbošanās un tās vienlaicīgi īstenot.<sup>658</sup>

Lai arī Satversmes 106. pants paredz ikvienas personas tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darba vietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai, un arī DL 91. pantā noteiktas darbinieka tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem, tomēr normatīvajā regulējumā pastāv zināmi ierobežojumi.

No 2017. gada 16. augusta tiesību norma paredz, ka darbinieks var ne tikai nodibināt darba tiesiskās attiecības ar vairākiem darba devējiem reizi, bet arī var tikt nodarbināts citādā veidā. No tā izriet, ka darbinieks paralēli darba tiesiskajām attiecībām var, piemēram, stāties dienesta attiecībās vai būt pašnodarbināta persona.

Vēsturiski DL 91. pantā bija noteikts, ka darba līgumā vai koplīgumā var noteikt aizliegumu slēgt darba līgumu ar citu darba devēju. Šāds aizliegums attiecas arī uz cita veida nodarbinātību, piemēram, slēgt uzņēmuma līgumu, iegūt pašnodarbinātā statusu vai būt civildienesta attiecībās. Normas mērķis ir aizsargāt darba devēja intereses gan no tā aspekta, lai darbinieks kvalitatīvi veiktu savus darba pienākumus, gan arī, lai darbinieks neradītu konkurenci darba devējam.

Svarīgi šī panta izpratnē nejaukt un norobežot jēdzienus *blakus darbs* no *papildu darbs*. Blakus darbs ir darbs, kas veicams pie cita darba devēja, savukārt papildu darbu veic pie viena darba devēja papildu tiešajiem un darba līgumā noteiktajiem pienākumiem (skatīt DL 65. pantu).

<sup>658</sup> ST 2015. gada 21. decembra spriedums lietā Nr.2015-03-01.

## 92.pants. Ierobežojumi veikt blakus darbu

(1) 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.

(2) Darba devējam strīda gadījumā ir pienākums pierādīt, ka ierobežojums veikt blakus darbu ir attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

(1) Satversmes 106. pants ikvienam garantē tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu, un šo tiesību tvērumā ietilpst arī darbinieka tiesības veikt blakus darbu pie cita darba devēja. Līdz ar to šīs tiesības nav ierobežojamas patvaļīgi, tomēr komentējamā tiesību norma darba devējam paredz iespēju šādu ierobežojumu noteikt, ja tas ir attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm.

Būtiski, ka darba devējs nav tiesīgs noteikt vienpusēju aizliegumu darbiniekam veikt blakus darbu, jo šādā veidā darba devējs patvaļīgi ierobežotu darbinieka Satversmē garantētās tiesības un pārkāptu DL 40. pantu. Līdz ar to saskaņā ar DL 91. pantu ierobežojums veikt blakus darbu jāietver darba līgumā vai darba koplīgumā – par šādu ierobežojumu darba devējs nav tiesīgs izdot 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.<sup>659</sup>

Līdz ar to darba devējs var ierobežot darbinieka tiesības pildīt darba pienākumus pie cita darba devēja, ja šāds ierobežojums ir attaisnojams ar kādu no iepriekš minētajiem gadījumiem. Svarīgi, lai blakus darbs neskartu darba devēja intereses, negatīvi neietekmētu darbinieka saistību pienācīgu izpildi. Darbiniekam ir tiesības versties tiesā, lai apstrīdētu uzteikuma tiesiskumu, ja blakus darba veikšana neskar darba devēja intereses un darbības jomu.

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.

DL tieši nav 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 pusēm, 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.<sup>660</sup>

<sup>659</sup> Neimanis J., Blakus darbs. Jurista Vārds, 18.09.2007., Nr. 38 (491).

<sup>660</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 179. lpp.

**(2)** Lai veicinātu tiesisko noteiktību un mazinātu domstarpības starp abām darba tiesisko attiecību pusēm, no 2017. gada 16. augusta panta otrajā daļā noteikts, ka strīda gadījumā tieši darba devējam, nevis darbiniekam ir pienākums pierādīt, ka ierobežojums veikt blakus darbu ir attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm.

Pēc būtības tiesību norma uzliek pienākumu darba devējam izvērtēt, kas ir tās pamatotās un aizsargājamās intereses, kuru aizsardzībai darbiniekam liegta iespēja brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu. Darba devējam būtu jāizvērtē katrs konkrētais gadījums, kad darbinieks vēlas veikt blakus darbu, nevis jānosaka vispārīgs ierobežojums. Nosakot šādu ierobežojumu, darba devējs sevi aizsargā pret nevēlamu darbinieka konkurenci, kas var radīt arī zināmas šaubas par darbinieka lojalitāti, kā arī pret darbinieka saistību pienācīgu neizpildi.

## 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.

(1) DL 93. panta regulējums līdzīgi kā 38. panta regulējums, 101. panta sestās daļas regulējums u.c. ierobežo darba devēja, t.sk. personu, kas uzņēmumā darba devēja uzdevumā veic konkrēto personas datu apstrādi, tiesības apstrādāt personas datus par darbinieka veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību.

Saskaņā ar Vispārīgās datu aizsardzības regulas<sup>661</sup> 4. panta minētajām definīcijām:

- ▮ par personas datiem atzīstama jebkāda informācija, kas attiecas uz identificētu vai identificējamu fizisku personu (dzīvu, nevis mirušu), tostarp dati par profesionālo sagatavotību u.c.;
- ▮ personas datu apstrāde ir jebkādas darbības ar personas datiem, kas ietver datu vākšanu, registrēšanu, aplūkošanu, izmantošanu glabāšanu, dzēšanu u.c.;
- ▮ veselības dati ir personas dati, kas saistīti ar fiziskas personas fizisko vai garīgo veselību un atspoguļo informāciju par personas veselības stāvokli.

Savukārt Vispārīgās datu aizsardzības regulas devītā panta pirmā daļa noteic, ka veselības dati, kas ietver ziņas par darbinieka veselības stāvokli, uzskatāmi par īpašas kategorijas personas datiem, kuri ir īpaši aizsargājami.

Personas datus un īpašas kategorijas personas datus var apstrādāt tikai tad, ja ir tiesiskais pamats. Proti, personas datus var apstrādāt, ja pastāv kāds no Vispārīgās datu aizsardzības regulas 6. panta pirmajā daļā minētajiem tiesiskiem pamatiem. Savukārt īpašas kategorijas personas datus var apstrādāt tikai tad, ja pastāv kāds no Vispārīgās datu aizsardzības regulas 9. panta otrās daļas apakšpunktos minētajiem tiesiskiem pamatiem. Īpašas kategorijas personas datu apstrādei tiesiskais pamats būs gan kāds no 6. panta pirmajā daļā, gan 9. panta otrajā daļā minētajiem tiesiskiem pamatiem (kopā).

Kad darba devējs būs pieņēmis lēmumu par organizatorisku, tehnoloģisku vai sociālu pasākumu veikšanu, kuru ietvaros būs nepieciešams apstrādāt ziņas par darbinieka veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību, tiesiskais pamats šādai personas datu apstrādei būs DL 93. panta pirmā daļa.

No vienas puses, attiecībā uz darbinieka personas datu apstrādi jāņem vērā Vispārīgās datu aizsardzības regulas 5. pantā norādītie personas datu apstrādes principi. Piemēram, piektā panta pirmās daļas e) apakšpunkts nosaka, ka personas datu glabāšana jāveic ne ilgāk, kā nepieciešams nolūkiem, kādos attiecīgos personas datus apstrādā. Tajā pašā laikā DL 93. panta pirmā daļa liek saprast, ka personas datus, kas iegūti saskaņā DL 33., 35. un 36. pantu, darba devējs drīkst apstrādāt arī *vēlāk* (pēc tam, kad dati iegūti konkrētām mērķim atbilstoši DL 33., 35., 36. pantam), proti, ja uzņēmumā nepieciešams veikt organizatoriskus, tehnoloģiskus vai sociālus pasākumus. Tomēr darba devējam ir arī jā rūpējas, lai konkrētie personas dati ir pareizi un precīzi (Vispārīgās datu aizsardzības regulas 5. panta pirmās daļas d) apakšpunkts), t.i., nav novecojuši un atspoguļo patieso un faktisko situāciju, pretējā gadījumā attiecīgie personas dati jādzēš vai jāatjaunina.

<sup>661</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 119/1, 04.05.2016.

Organizatoriskie, tehnoloģiskie pasākumi (un *līdzīga rakstura pasākumi*, kas ietver sociālus pasākumus) norādīti arī DL 101. panta pirmajā daļā, kas ir pamats darba devēja darba līguma uzteikumam. Piemēram, kad darba devējs veic darbinieku skaita samazināšanu, darba devējam saskaņā ar DL 108. pantu jāveic priekšrocību vērtēšana. DL 108. panta pirmā daļa noteic pienākumu vērtēt kvalifikāciju, kas ietver arī personas datus par darbinieka profesionālo sagatavotību. Tātad darba devējam, veicot darbinieku skaita samazināšanu, ir pienākums vērtēt priekšrocības un ir pienākums apstrādāt darbinieka personas datus par darbinieka kvalifikāciju un darba rezultātiem.

**(2)** DL 93. panta otrā daļa paredz darba devēja pienākumu nodrošināt to, ka darbinieka veselības dati un dati par profesionālo sagatavotību pieejami tikai tai personai, kura darba devēja uzdevumā veic iepriekš minētos organizatoriskos, tehnoloģiskos vai sociālos pasākumus.

Vispārīgās datu aizsardzības regulas 25. panta otrā daļa noteic, ka personas datus nedrīkst darīt pieejamus nenoteiktam fizisku personu skaitam, savukārt 29. pants paredz, ka persona, kas darbojas darba devēja kā pārziņa pakļautībā un kam ir piekļuve personas datiem, neapstrādā minētos personas datus citādi, kā vien saskaņā ar darba devēja norādījumiem, ja vien apstrāde nav pamatota ar Latvijas vai ES tiesību aktiem.

Pie katras personas datu apstrādes jāņem vērā Vispārīgās datu aizsardzības regulas 5. pantā ietvertie principi, kas kalpo kā *norādes* tiesiskai un pamatotai personas datu apstrādei. Vispārīgās datu aizsardzības regulas 5. panta f) apakšpunkts nosaka, ka personas datus jāapstrādā tādā veidā, lai nodrošinātu personas datu drošību, tostarp, aizsardzība pret neatļautu vai nelikumīgu apstrādi. Līdz ar to, ja darbinieka veselības dati un dati par profesionālo sagatavotību atradīsies tādas personas rīcībā, kura nav persona, kas darba devēja uzdevumā veic organizatoriskos, tehnoloģiskos vai sociālos pasākumus, būs pamats uzskatīt, ka ir pārkāptas Vispārīgās datu aizsardzības regulas prasības.

Attiecībā uz personas datu apstrādi Vispārīgā datu aizsardzības regula nosaka virkni darba devēja kā pārziņa pienākumus, tai skaitā, informēt darbiniekus kā datu subjektus par to, kā darba devējs apstrādā tā personas datus, norādot apstrādes mērķus, tiesiskos pamatus, glabāšanas termiņu u.c. informāciju, kas darbiniekam kā datu subjektam ir svarīga.

Piemērojot DL 93. panta otrās daļas noteikumus, jāņem vērā arī Vispārīgajā datu aizsardzības regulā paredzēto darba devēja kā pārziņa pierādīšanas pienākumu par tā rīcības atbilstību personas datu apstrādes principiem (Vispārīgās datu aizsardzības regulas piektais pants), darba devēja kā pārziņa pierādīšanas pienākumu un atbildību (Vispārīgās datu aizsardzības regulas 24. pants), pienākumu īstenot atbilstošus tehniskus un organizatoriskus pasākumus, lai izpildītu datu aizsardzības principus u.c. regulas prasības (Vispārīgās datu aizsardzības regulas 25. pants), pienākumu nodrošināt personas datu drošību (Vispārīgās datu aizsardzības regulas 32. pants).

## 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 radišana darbiniekam sakarā ar sūdzības iesniegšanu un izskatīšanu saskaņā ar šā panta noteikumiem.

(1) Saskaņā ar Darba strīdu likuma piektā panta pirmo daļu individuāli tiesību strīdi uzņēmumā pēc iespējas izšķirami pārrunās starp darbinieku un darba devēju. Darba devējs un darbinieku pārstāvji var vienoties par darba strīdu komisijas izveidošanu uzņēmumā, lai izšķirtu individuālus tiesību strīdus, par kuriem nav panākta vienošanās pārrunās starp darbinieku un darba devēju. Darba devējs un darbinieku pārstāvji var vienoties arī par citu kārtību, kādā izšķirami individuāli tiesību strīdi uzņēmumā.

Komentējamā pantā noteikts, ka gan darbiniekam, gan arī darbinieku pārstāvjiem ir iespēja savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā vispirms vērsties ar sūdzību pie darba devēja, nevis uzreiz VDI vai tiesā.

Darbinieks var sūdzību iesniegt uzņēmuma valdei vai citai uzņēmuma struktūrvienībai, vai attiecīgi pilnvarotai personai, kurai ir pienākums darbinieka sūdzību izskatīt šā panta otrajā daļā noteiktajā kārtībā.

Vienlaikus jānorāda, ka atbilstoši Darba strīdu likuma 7. panta pirmajai daļai ikvienai individuāla tiesību strīda pusei ir tiesības vērsties tiesā, ja individuāls tiesību strīds netiek izšķirts pārrunās starp darbinieku un darba devēju vai arī kādu no pusēm neapmierina darba strīdu komisijas lēmums.

Darba strīdu likuma 7. panta otrajā daļā noteikts, ka apstākļi, ka puses nav mēģinājušas izšķirt individuālu tiesību strīdu savstarpējās pārrunās, nevar būt par pamatu atteikumam pieņemt prasības pieteikumu un izskatīt lietu pēc būtības.

Tas nozīmē, ka pat tad, ja darbinieks DL 94. panta kārtībā nav spējis atrisināt strīdu ar darba devēju, viņam ir tiesības celt prasību tiesā. Tomēr tas neattiecas uz gadījumiem, kad likumā tieši noteikts, ka pirms prasības celšanas jāiziet strīda ārpustiesas izskatīšanas kārtība.

Piemēram, ja darbiniekam izteikta piezīme vai rājiens saskaņā ar DL 90. pantu, viņam ir tiesības prasīt piezīmes vai rājienu atcelšanu mēneša laikā no piezīmes vai rājienu izteikšanas dienas DL 94. pantā noteiktajā kārtībā. Savukārt, ja darbinieks nebūs ievērojis DL 94. panta noteikto procedūru, tiesai, pamatojoties uz CPL 132. panta pirmās daļas septīto punktu, būs pamats nepieņemt prasības pieteikumu, jo darbinieks nebūs ievērojis attiecīgo lietu kategorijai noteikto lietas iepriekšējās ārpustiesas izskatīšanas kārtību.

Tajā pašā laikā darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā, neizmantojot DL 94. pantā noteikto kārtību vai nevērstoties darba strīdu komisijā:

- || par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, kā arī darbinieka atjaunošanu darbā;
- || pēc darba devēja pieteikuma, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt ar darbinieku arodbiedrības biedru noslēgta darba līguma uzteikumam;
- || par savlaicīgi neizmaksātas darba samaksas piedziņu;
- || par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu;
- || pēc darbinieka vai darba devēja pieteikuma, ja uzņēmumā nav darba strīdu komisijas;
- || pēc darbinieka vai darba devēja pieteikuma, ja darba līgumu pieprasa izbeigt trešā persona.<sup>662</sup>

**(2)** Ja darba devējs saņēmis darbinieka sūdzību, tad viņam ir pienākums šo sūdzību izskatīt nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas. Pantā nav regulēta forma, kādā darbiniekam sava sūdzība jāiesniedz, līdz ar to darbinieks šo sūdzību var sniegt arī mutvārdos. Tomēr jānorāda, ka gan darbinieka, gan darba devēja interesēs ir tas, lai šāda sūdzība būtu iesniegta rakstveidā – tas būtiski atvieglo pierādījumu iegūšanu. Būtiski, ka darba devējs var, piemēram, darba kārtības noteikumos noteikt, ka darbiniekam sūdzība darba devējam jāiesniedz rakstveidā. Tāpat darba devējs var precizēt veidu, kādā tiek izskatītas darbinieku iesniegtās sūdzības un kā darbinieki un darbinieku pārstāvji var piedalīties sūdzības izskatīšanā, kādā formā iesniedzami paskaidrojumi un izsakāms viedoklis. Darba devējam sniegta iespēja iepriekš norādītos jautājumus precizēt un regulēt darbinieku sūdzību izskatīšanas kārtību, taču darba devējs nav tiesīgs ierobežot vai samazināt to tiesību apjomu, kas darbiniekam un darbinieku pārstāvjiem noteikts šajā pantā.<sup>663</sup>

**(3)** Pants aizliedz radīt jebkādas nelabvēlīgas sekas tādām darbiniekam, kas iesniedzis sūdzību, piemēram, samazināt darba samaksu, nepiešķirt atvaļinājumu, norīkot darba līgumā neparedzētu darbu veikšanai. Neskatoties uz šo aizliegumu, bieži vien šī iemesla dēļ darbinieki baidās aizstāvēt savas tiesības.

<sup>662</sup> Skatīt Darba strīdu likuma 7. panta trešo daļu.

<sup>663</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 180. lpp.



## 95. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, nosakot darba apstākļus, 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 stājas spēkā 25.03.2010.)

(1) Atšķirīgas attieksmes pārkāpums nozīmē, ka nav ticis ievērots tiesiskās vienlīdzības princips, kas nosaka, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienādai, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai.<sup>664</sup> 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 vai pasaules uzskatus (skatīt DL 7. panta komentāru).<sup>665</sup>

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 skatīt arī DL 96. pantu), tad ir pamats uzskatīt, ka noticis atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums. Piemēram, ja grūtniecei bez jebkāda objektīva pamatojuma tiek liegta profesionālā apmācība, tad šāda situācija var tikt uzskatīta par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu. EST ir atzinusi, ka saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principu ir likumīgi aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc tās. Turklāt, jebkura nelabvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecību vai maternitāti ir tieša dzimumu diskriminācija.<sup>666</sup>

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 uzsvērts, lai darba apstākļi būtu nodrošināti, nepārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, 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, darba monotonā daba 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 darbavietā.<sup>667 668</sup>

<sup>664</sup> Levits E., Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā, un diskriminācijas aizliegumu. Tiesiskās vienlīdzības principa saturs un piemērošana. Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003.

<sup>665</sup> ST 2005. gada 14. septembra spriedums lietā Nr. 2005-02-0106, 9.2. punkts.

<sup>666</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 181. - 182. lpp. Skatīt EST 1984. gada 12. jūlija spriedumu lietā Nr. C-184/83 Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse.

<sup>667</sup> Labklājības ministrija, Darba apstākļi un veselība darbā, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 21. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

<sup>668</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 182. lpp.

Var secināt, ka darba devējs pārkāpis pienākumu noteikt vienlīdzīgus darba apstākļus, ja tas, piemēram, nosūta uz apmācībām tikai vīriešus, vai nosūta uz apmācībām visus darbiniekus, izņemot tos, kuri ir arod biedrības biedri. Tāpat atšķirīgā attieksme būs gadījumā, ja darba devējs vieniem piedāvās doties uz apmācībām bez maksas, savukārt, no citiem pieprasīs līdzmaksājumu.

**(2)** 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 šī principa pārkāpumu.

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 (skatīt arī DL 29. panta trešo daļu).<sup>669</sup>

Saistībā ar apgrieztās pierādīšanas principa piemērošanu AT Senāts, atsaucoties uz EST judikatūru, secināja, ka pienākuma pāreja no darbinieka uz darba devēju nosakāma, nevis pamatojoties uz pierādījumiem, kas apliecina šāda fakta esamību, bet gan norādot uz apstākļiem, kas var pirmšķietami (*prima facie*) liecināt par iespējamo diskrimināciju.<sup>670</sup>

Attiecībā uz atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma apstrīdēšanas termiņa neievērošanas sekām AT Senāts norādīja, ka saskaņā ar DL 95. panta otro daļu, 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 pantā minētajā termiņā, skaitot to no dienas, kad viņš uzzinājis vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu. Likumā noteiktais viena mēneša termiņš ir materiāltiesisks prekluzīvs termiņš. Neceļot prasību šajā termiņā un neiesniedzot pieteikumu par nokavētā termiņa atjaunošanu, ir izbeigušās darbinieka subjektīvās tiesības, kas aprobežotas ar likumā noteikto laika periodu.<sup>671</sup>

<sup>669</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 181. - 183. lpp.

<sup>670</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 6. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-684/2012.

<sup>671</sup> AT Civillietu departamenta 2009. gada 16. decembra spriedums lietā SKC-1072/2009.

## 96. pants. Profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana

(1) Darbiniekam, kurš, pārtraucot darbu, nosūtīts uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju, saglabā darba vietu. Ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus sedz darba devējs.

(2) Ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi uzskatāmi par tādiem, kas atbilstoši apstākļiem ir saistīti ar darbinieka veicamo darbu, taču šādai profesionālajai apmācībai vai kvalifikācijas paaugstināšanai (darbinieka konkurētspējas pilnveidošana) nav noteicoša nozīme nolīgta darba izpildei, darba devējs un darbinieks var slēgt atsevišķu vienošanos par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu un ar to saistīto izdevumu atlīdzināšanu (turpmāk — vienošanās par apmācību).

(3) Darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devēja izdevumus par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kas notikusi atbilstoši šā panta otrajā daļā minētajai vienošanās, ja darbinieks uzteic darba līgumu pirms vienošanās paredzētā termiņa beigām, izņemot šā likuma 100. panta piektajā daļā minēto gadījumu. Šādas tiesības darba devējam ir, arī uzteicot darba līgumu šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. un 5. punktā noteiktajos gadījumos, kā arī 101. panta piektajā daļā noteiktajā gadījumā.

(4) Darba devēja un darbinieka vienošanās par apmācību ir pieļaujama vienīgi tad, ja minētā vienošanās atbilst šādām pazīmēm:

- 1) darbinieks piekrīt piedalīties šādā profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā;
- 2) vienošanās termiņš nav ilgāks par diviem gadiem, skaitot no dienas, kad izdots izglītības dokuments, kas apliecina profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu;
- 3) vienošanās termiņš ir samērīgs ar profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu apmēru;
- 4) naudas summa, kas darbiniekam jāatlīdzina saskaņā ar šo vienošanos, nepārsniedz 70 procentus no profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu kopsummas;
- 5) atlīdzināmā naudas summa darba līguma uzteikuma gadījumā līdz vienošanās termiņa beigām tiek samazināta proporcionāli dienām, kuras darbinieks nostrādājis pēc tam, kad sācies vienošanās termiņš.

(5) Vienošanās par apmācību slēdzama rakstveidā, norādot:

- 1) vienošanās termiņu;
- 2) ar profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto darba devēja izdevumu maksimālo apmēru;
- 3) profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas detalizētu aprakstu (veids, vieta, laiks utt.);
- 4) kārtību, kādā dzēšami ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītie darba devēja izdevumi, ievērojot šā panta ceturtās daļas 5.punktu.

(6) Vienošanās par apmācību nav spēkā, ja tā noslēgta ar nepilngadīgu personu, personu, kurai ir ierobežota rīcībspēja garīga rakstura vai citu veselības traucējumu dēļ, kā arī tad, ja vienošanās noslēgta pārbaudes laikā vai par tādu darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kas atbilstoši normatīvajiem aktiem ir jānodrošina darba devējam.

(7) Ja kopējie izdevumi par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu gada laikā nepārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu, darba devējam nav tiesību prasīt šādu izdevumu atlīdzināšanu, izņemot šā panta astotajā daļā minēto gadījumu. Ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas kopējie izdevumi gada laikā pārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu, darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devējam to izdevumu daļu, kas pārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu.

(8) Ja darbinieks, izņemot šā likuma 100. panta piektajā daļā minēto gadījumu, uzteic darba līgumu laikā, kad, pamatojoties uz darba devēja un darbinieka noslēgto vienošanos, tiek īstenota profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana, vai darbinieks pārtrauc profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu prettiesiskas rīcības dēļ, darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina visus faktiskos izdevumus par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kurus darba devējs nevar atgūt no profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pakalpojuma sniedzēja. Šādas tiesības darba devējam ir, arī uzteicot darba līgumu šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. un 5. punktā noteiktajos gadījumos, kā arī 101. panta piektajā daļā noteiktajā gadījumā.

(9) Darbinieka atteikšanās no šā panta otrajā daļā minētās profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.

(23.10.2014. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

(1) DL minētie jēdzieni *profesionālā apmācība*, *kvalifikācijas paaugstināšana* ir atzīstami par ģenerālklauzulām – par atklātiem juridiskiem jēdzieniem, ko konkrētīzē kazuistiskā ceļā.<sup>672</sup> AT secināja, ka par kvalifikācijas celšanu (paaugstināšanu) vispārīgi būtu atzīstama jebkāda veida un formas apmācība, ar kuras palīdzību darbinieks iegūst, papildina un uzlabo savam amatam nepieciešamās praktiskās iemaņas un akadēmiskās zināšanas, kuras pēc tam iespējams lietot darba devēja labā, veicot viņam uzdoto un darba līgumā pielīgto darbu.<sup>673</sup>

Panta pirmās daļas būtiska iezīme ir darba devēja iniciatīva, nosūtīt darbinieku uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu. Darbinieks, kas dodas apmācībās, vēlas būt pārliecināts, ka prombūtne apmācību dēļ neapdraudēs viņa nodarbinātību, kā arī, ka, sekojot darba devēja rīkojumam doties uz apmācību, darbiniekam nebūs jāapmaksā apmācības izdevumi.

Ja darba devējs izlēmis darbinieku nosūtīt uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu un tādejādi tiek pārtraukta darba pienākumu pildīšana, darbinieks saglabā darbavietu un pēc apmācību pabeigšanas var atgriezties ierastajā darbavietā pildīt pielīgtos amata pienākumus.

Atšķirīga kārtība ir tad, ja veicamās profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšana ir saistīta ar darbinieka veicamo darbu, tomēr tai nav būtiskas nozīmes turpmāko darba pienākumu pildīšanā, proti, apmācības paaugstina darbinieka nodarbinātības iespējas darba tirgū un viņa konkurētspēju. Šādos gadījumos puses var noslēgt papildu vienošanos par apmācību, ņemot vērā turpmākajās 96. panta daļās regulētos nosacījumus.<sup>674</sup>

<sup>672</sup> Levits E., Ģenerālklauzulas un iestādes (tiesas) rīcības brīvība. Likums un Tiesības, 5. sēj., Nr. 6, 21. punkts.

<sup>673</sup> AT Senāta tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu", 2004. lpp.23. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_tirgus/darba\\_attiecibas\\_socialais\\_dialogs/quest\\_at.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf).

<sup>674</sup> Zelča I., DL 96. panta pirmās daļas un terminu "celt kvalifikāciju", "darbinieka profesionālā apmācība", "kvalifikācijas paaugstināšana" piemērošanas problēmas. Bilances Juridiskie padomi, Nr. 8 (62), 2018. gada augusts.

**(2)** Komentējamā panta otrā daļa atrunā apmācību izdevumu atlīdzināšanas klauzulu. Apmācību izdevumu atmaksas klauzula ir efektīvs instruments, kas veicina darbinieku profesionālo zināšanu uzlabošanu, vienlaikus aizsargājot gan darbinieka, gan darba devēja intereses.

Darba devējs, nosūtot darbinieku uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, vēlas būt pārliecināts, ka darbinieks, pabeidzot darba devēja organizētās apmācības, turpinās veikt darba pienākumus pie darba devēja un izmantos iegūtās zināšanas un prasmes darba devēja labā. Lai to nodrošinātu, darba devējs nereti vēlas noslēgt savstarpēju vienošanos, tajā paredzot darbiniekam pienākumu atlīdzināt darba devēja ieguldītos izdevumus darbinieka apmācībā vai kvalifikācijas celšanā, ja darbinieks izbeidz darba tiesiskās attiecības kādā noteiktā laika posmā pēc apmācību pabeigšanas. Apmācību izdevumu atmaksas klauzula eksistē vairāku ES dalībvalstu tiesībās. Klauzula kā juridisks instruments ir brīvprātīga vienošanās starp darba devēju un darbinieku par darba devēja finansiālo ieguldījumu darbinieku apmācībā, pretī saņemot darbinieka apņemšanos turpināt darba attiecības ar darba devēju noteiktu saistošu periodu. Tas ir efektīvs kompromiss starp darba devēju un darbinieku, ar kuru darbinieks saņem finansiālus un laika resursus savu profesionālo zināšanu uzlabošanai. Savukārt darba devējs saņem drošības garantu, ka kādu noteiktu laika periodu darba devējs spēs baudīt labumu no darbinieka uzlabotajām darba spējām vai arī saņems atpakaļ ieguldītos finanšu līdzekļus.<sup>675</sup>

Panta otrā daļa ievieš balansu starp darbinieka un darba devēja interesēm un garantijām apmācību izdevumu kompensēšanā. Ja darbinieks apgūst tādas apmācības vai piedalās kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumos, kas, lai arī saistīti ar darbinieka amata pienākumiem, tomēr darba kvalitatīvā izpildē tam nav noteicošas nozīmes, puses var vienoties par savstarpēju ar šādām apmācībām nepieciešamo izdevumu sadali. Svarīgi norādīt, ka šādās situācijās darba devējs un darbinieks var noslēgt vienošanos gan par apmācību veidu, gan izdevumu atlīdzināšanu.

Izdevumu atmaksas klauzulu puses var ietvert vai nu darba līgumā, vai arī atsevišķā vienošanās par apmācībām.

Ir būtiski nodrošināt to, ka panta otrajā daļā minētā vienošanās tiek slēgta attiecībā uz neobligātajām apmācībām, proti, par tādām apmācībām, uz kurām darbinieki piesakās brīvprātīgi, kuras nav obligātas darba pienākumu veikšanai, taču kuras nes labumu darbinieka nodarbinātībai. Tas nozīmē, ka apmācībās gūtās zināšanas un iemaņas darbinieks varēs izmantot arī savā nākamajā darbavietā pretstatā tādām specifiskām zināšanām un iemaņām, kuras darbinieks var izmantot tikai uzņēmumā, kurā strādā. Šādu vienošanos nevar slēgt par apmācībām, kuras darba devējam jānodrošina darbiniekam viņa esošo tiešo pienākumu pildīšanai, un, kā to paredz panta sestā daļa, – par tādu darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kas atbilstoši normatīvajiem aktiem ir jānodrošina darba devējam. Jānorāda, ka šāda vienošanās atzīstama par spēkā neesošu saskaņā ar DL 6. pantu, tā ir pretrunā šajā tiesību normā paredzētajam darba devēja pienākumam segt visus ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus.

Piemēram, darba devējs un darbinieks var vienoties par kvalifikācijas grāda (bakalaura vai maģistra grāds), iegūtās kvalifikācijas paaugstināšanas, vispārējo zināšanu (neformālās izglītības zināšanas un prasmes, piemēram, komunikācijas, argumentēšanas, prezentēšanas prasmes) un valodu apmācību izdevumu segšanu. Savukārt, ja darba devējs, piemēram, sūta darbinieku uz apmācībām par uzņēmuma darbības specifiku, produktu, pakalpojumu, profesijas aktualitātēm, darba drošības un veselības aizsardzību, tad nevar slēgt panta otrajā daļā minēto vienošanos par šo apmācību izdevumu apmaksu.

Vienošanās ir spēkā, ja tā atbilst panta ceturtajā un piektajā daļā minētajām prasībām.

<sup>675</sup> Mickeviča N., Apmācību izdevumu atlīdzināšana darba attiecībās. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2013, 9. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/apmacibu.izdevumu.atlīdzinasana\\_n.mickevica\\_29.03.2013\\_final.pdf](http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/apmacibu.izdevumu.atlīdzinasana_n.mickevica_29.03.2013_final.pdf).

**(3)** Komentējamā pantā ir paredzēti trīs gadījumi, kuros darba devējam ir tiesības atprasīt no darbinieka izglītībā vai apmācībā ieguldītos līdzekļus:

- || darba attiecību izbeigšana pēc darbinieka iniciatīvas pirms vienošanās norādītā termiņa;
- || darba devēja uzteikums, pamatojoties uz darbinieka būtisku darba attiecību pārkāpumu;
- || darbinieka nespēja pabeigt apmācību programmu vai sekmīgi nokārtot apmācības gala pārbaudījumu, kas ir atrunāti panta astotajā daļā.

Ja ir bijusi noslēgta DL 96. panta otrajā daļā paredzētā savstarpējā vienošanās, apmācību izdevumu atmaksas klauzula tiek iedarbināta tad, ja darbinieks iesniedz darba līguma uzteikumu vai ir izdarījis būtisku pārkāpumu pirms vienošanās termiņš ir notecējis. Šādas atrunas mērķis ir palielināt noteiktību darba devēja iespējām gūt ekonomisko atdevi no tā, ka viņš darbinieka apmācībā ieguldījis līdzekļus.<sup>676</sup>

Tiesību norma aizsargā darba devēju, jo tā piešķir viņam tiesības prasīt ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto izdevumu atlīdzināšanu.

Darba devējam šādas tiesības nodrošinātas tikai tādos gadījumos, kad darbinieks uzteic darba līgumu saskaņā ar DL 100. pantu, izņemot gadījumu, kad darbinieks darba līgumu uzteic, ja viņam ir svarīgs iemesls – par tādu atzīstams katrs apstākļi, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Ir gadījumi, kad darbinieki pārkāpj noteikto darba kārtību vai arī ar savām darbībām negatīvi ietekmē darba tiesiskās attiecības. Tāda iemesla dēļ ar DL grozījumiem, kas stājās spēkā 2017. gadā, paredzēts, ka arī situācijās, kad darba devējs uzteic darbinieka līgumu darbinieka uzvedības dēļ (proti, darba līgums uzteikts situācijās, kad 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 alkohola, narkotiku iespīdā vai toksiska reibuma stāvoklī; darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību; darba devējam ir bijis svarīgs iemesls, kas pamatojoties uz tikumības un savstarpējās taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības), darba devējs var prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devēja ieguldītos izdevumus.<sup>677</sup> Līdz ar to darba devējs šādus izdevumus var atprasīt ne tikai, ja darbinieks uzteic darba līgumu, bet arī, ja pats darba devējs uzsaka darba līgumu saskaņā ar DL 101.panta pirmo daļu.

**(4)** Tiesību normas ceturtajā daļā likumdevējs ir paredzējis *sarkanās līnijas* apmācību izdevumu līdzekļu atlīdzināšanai. Tajā ir norādītas pazīmes, kam jāizpildās, lai darba devējs un darbinieks varētu noslēgt vienošanos par profesionālo apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu:

- || darbinieka griba;

Protī, vienošanās ir abpusēja, tātad ir nepieciešama darbinieka piekrišana dalībai apmācībās vai kvalifikācijas paaugstināšanā. Nav pieļaujams darba devēja vienpusējs rīkojums par darbinieka nosūtīšanu šādās apmācībās.

- || maksimālais laika periods, kas darbiniekam ir jānostrādā pēc apmācības beigām līdz brīdim, kad izbeidzas pienākums atlīdzināt izmaksas uzteikuma gadījumā;

<sup>676</sup> Mickeviča N., Apmācību izdevumu atlīdzināšana darba attiecībās. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2013, 28. lpp. Pieejams: [http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/apmacibu.izdevumu.atlīdzinasana\\_n.mickevica\\_29.03.2013\\_final.pdf](http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/apmacibu.izdevumu.atlīdzinasana_n.mickevica_29.03.2013_final.pdf).

<sup>677</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument#b>.

Vienošanās ir terminēta, proti, noslēgta uz noteiktu laika periodu – tās termiņš nevar pārsniegt divus gadus no dienas, kad darbiniekam izdots izglītības dokuments, kas apliecina viņa dalību šādās apmācībās vai kvalifikācijas paaugstināšanā. Piemēram, ja darbinieks 31.05.2019. ir ieguvis bakalaura grādu, par kuru ar darba devēju bija noslēgta vienošanās, tad laika perioda sākumu skaita no dienas, kad darbinieks ir saņēmis bakalaura diplomu.

- ▮ laika perioda samērīgums;

Termiņam, uz kādu noslēgta pušu vienošanās, jābūt samērīgam ar to izdevumu apmēru, kurus darba devējs ieguldījis darbinieka apmācībās vai kvalifikācijas uzlabošanā. To, vai termiņš ir proporcionāls ieguldītajiem izdevumiem, katrā situācijā vērtē atsevišķi.

Šo termiņu darbinieks un darba devējs nosaka vienojoties, turklāt tam ir jābūt samērīgam ar profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu apmēru. Piemēram, apmācību kursiem, kuru izdevumi ir 50 eiro, divu gadu maksimālais termiņš būtu uzskatāms par nesamērīgu.

- ▮ maksimālais izdevumu apmērs;

Vienošanās nevar paredzēt neatbilstoši augstu izdevumu apmēru, kas darbiniekam jāatlīdzina – pielīgta summa nevar pārsniegt 70 % no kopējās summas, ko darba devējs ieguldījis darbinieka apmācībās. Piemēram, darba devējs SIA "BBB", lai segtu darbinieka A profesionālo apmācību un kvalifikācijas celšanu, kopsummā izdevīs 8000 eiro. Atmaksas maksimālā summa, par ko SIA "BBB" un A var vienojoties, ir 70 % no 8000 eiro, t.i., 5600 eiro (papildus skatīt šī panta septītās daļas komentāru).

- ▮ atlīdzināmās izdevumu summas samazināšanās proporcionāli nostrādātajam laikam.

Ja vienošanās termiņš ir sācies, un darba devējs vai darbinieks uzteic darba līgumu, tad summa, ko darbiniekam būs jāatlīdzina darba devējam līdz vienošanās beigu termiņam, tiks samazināta par tādu apmēru, cik dienas darbinieks būs nostrādājis pēc vienošanās sākuma datuma. Piemēram, ja vienošanās paredz 10 mēnešu garu obligāto darba attiecību laiku par 1000 eiro apmācību kursiem, tad nostrādājot piecus mēnešus pēc termiņa sākuma, pie darba līguma uzteikuma darbiniekam būtu jāatlīdzina puse no 700 eiro (70 % no 1000 eiro), tātad 350 eiro, nostrādājot astoņus mēnešus – 140 eiro.

**(5)** Komentējamā tiesību normā paredzēts, ka forma, kādā slēdzama vienošanās, ir rakstveida, turklāt ir norādīts uz to, kādus elementus tajā jāiekļauj. Apmācību vienošanās saturā ir jāietver termiņš, uz kādu tā noslēgta, darba devēja ar profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto maksimālo izdevumu apmērs, apraksts, kā norit profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšana (jānorāda konkrēta apmācību norises vieta, veids (piemēram, attālināti, klātienē, rakstveidā, semināru, lekciju veidā utt.), laiks (cik ilgā laika periodā apmācības ir plānotas) un darba devēja patērēto izdevumu atlīdzināšanas kārtība.

**(6)** Komentējamā panta sestajā daļā uzskaitīti gadījumi, kad šāda starp darba devēju un darbinieku noslēgta savstarpēja vienošanās ir atzīstama par spēkā neesošu:

- ▮ ja vienošanās noslēgta ar nepilngadīgu personu – ar personu, kura nav sasniegusi astoņpadsmit gadu vecumu;
- ▮ ja vienošanās noslēgta ar personu, kurai ir ierobežota rīcības spēja kādā garīga rakstura vai citu veselības traucējumu dēļ, proti, kuras rīcības spēja ierobežota tādā apjomā, kādā tā nespēj saprast savas darbības nozīmi vai nespēj savu darbību vadīt un kurai tiesa, izvērtējot viņas spējas, noteikusi, vai un kādā apjomā aizgādnieks ar aizgādniecībā esošo rīkosies kopīgi un vai un kādā apjomā aizgādnieks rīkosies patstāvīgi;

- || ja vienošanās noslēgta darbinieka pārbaudes laikā, tātad, ar personu, kurai noteikts pārbaudes laiks maksimāli līdz trīs mēnešiem, un tas vēl nav pagājis;
- || ja saskaņā ar normatīvajiem tiesību aktiem darba devējam ir pienākums darbiniekam nodrošināt profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, proti, vienošanās ir noslēgta ar personu, kurai darba devējam šādas apmācības obligāti jānodrošina un jāsedz visi ar tām saistītie izdevumi. Darba devēja pienākumi nodrošināt darbiniekam noteikta veida apmācības un segt to izmaksas ir noteiktas dažādos tiesību aktos un var būt noteikti koplīgumā.

**(7)** DL 96. panta septītā daļa paredz, ka, ja darba devēja faktiski ieguldītie izdevumi darbinieka profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā gada laikā nepārsniedz tajā brīdī valstī noteikto minimālo darba algu, darba devējs no darbinieka nevar lūgt šādu izdevumu atlīdzināšanu, izņemot tiesību normas astotajā daļā regulēto gadījumu.

Darba devējs no darbinieka šādus izdevumus nevar atprasīt, ja to apmērs nepārsniedz minimālās algas apmēru pirms nodokļu nomaksas. Ja darba devējs tomēr neņem vērā normatīvajā aktā noteikto un pieprasa atlīdzināt šādus izdevumus, darbiniekam piešķirtas tiesības neņemt vērā darba devēja prasījumu un rēķināties, ka attiecībā uz viņu iepriekš minētā iemesla dēļ nekādas nelabvēlīgas tiesiskās sekas iestāties nevar.

Atbilstoši šīs daļas otrajam teikumam darba devējs var prasīt atlīdzināt tos izdevumus, kas gada laikā pārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu, proti, summu, kas ir lielāka par 430 eiro. Piemēram, ja darbinieka profesionālā apmācība un kvalifikācijas celšana darba devējam gada laikā izmaksāja 920 eiro, tad darba devējs darbiniekam var atprasīt summu 490 eiro apmērā (920 – 430 = 490 eiro).

**(8)** Komentējamā panta daļā regulēts, kā darba devējam jārikojas situācijās, kad vēl nav iestājies apmācību izdevumu klauzulas darbības laika periods (laika periods, kas darbiniekam ir jānodrošina pēc apmācības beigām līdz brīdim, kad izbeidzas pienākums atlīdzināt izmaksas uzteikuma gadījumā), taču profesionālās apmācības laikā darbinieks uzteic darba līgumu vai prettiesiskas rīcības dēļ pārtrauc profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu, to nepabeidzot.

Darba devējs var prasīt, lai darbinieks laikā, kad īsteno profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, atlīdzina visus tos izdevumus par apmācībām, ko viņš nevar atgūt no šo apmācību pakalpojuma sniedzēja, ja:

- || darbinieks uzteic darba līgumu atbilstoši DL 100. pantam, izņemot tā piektajā daļā noteiktajam;
- || darbinieks veicis prettiesisku rīcību un tāda iemesla dēļ nevar turpināt apmācības;
- || darbinieks ar savu uzvedību vai rīcību ir veicinājis darba tiesisko attiecību izbeigšanos un darba devējs ir uzteicis darba līgumu atbilstoši DL 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. un 5. punktam, kā arī 101. panta piektajai daļai.<sup>678</sup>

Ar darbinieka prettiesisku rīcību saprot rīcību, kas izpaužas ārpus darba attiecībām vai darba attiecību ietvaros un kuras rezultātā darbinieks vairs nevar apmeklēt un pabeigt apmācības.

Darbinieks ar savu uzvedību vai rīcību ir veicinājis darba tiesisko attiecību izbeigšanos, ja darba devējs uzteica darba līgumu darbinieka uzvedības dēļ vai ja darba devēja uzteikumam ir svarīgs iemesls, proti, apstākļi, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības (skatīt šī panta trešās daļas komentāru).

<sup>678</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument#b>.



Pirms darba devējs pieprasa apmācību izdevumu atlīdzināšanu no darbinieka, darba devējam ir jācenšas atgūt samaksātos līdzekļus no attiecīgās izglītības vai apmācības organizējošās iestādes. No darbinieka var pieprasīt tikai tos izdevumus, kurus darba devējs nav atguvis no izglītības vai apmācības organizējošās iestādes.

**(9)** Tiesību norma nosaka, ka, ja darbinieks atsakās apmeklēt vai piedalīties profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā, kas atbilstoši apstākļiem ir saistīta ar darbinieka veicamo darbu, taču šādai profesionālajai apmācībai vai kvalifikācijas paaugstināšanai (darbinieka konkurētspējas pilnveidošanai) nav noteicošas nozīmes noligtā darba izpildei, darba devējs nevar ar darbinieku pārtraukt darba tiesiskās attiecības vai arī kā citādi ierobežot darbinieka tiesības. Turklāt nav svarīgi, vai darbinieka atteikšanās notiek pirms vienošanās noslēgšanas, pēc vienošanās noslēgšanas vai jau apmācību gaitā. Jebkurā gadījumā – atteikšanās nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam.

Ja darba devējs neievēro un pārkāpj tiesību normā regulēto, darbinieks var vērsties tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu vai par darbinieka tiesiskā stāvokļa pasliktināšanu.

## 96.<sup>1</sup> pants. Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkotā darbinieka īpašās tiesības

(1) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs informē darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkoto darbinieku par brīvajām darba vietām uzņēmumā.

(2) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkotajam darbiniekam ir tiesības izmantot darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja uzņēmuma ērtības, koplietošanas telpas vai citas iespējas, kā arī transporta pakalpojumus ar tādiem pašiem noteikumiem kā darbiniekiem, ar kuriem darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs nodibinājis darba tiesiskās attiecības tieši, izņemot gadījumu, kad atšķirīgu attieksmi var pamatot ar objektīviem iemesliem.

(3) Vienošanās, kas aizliedz vai ierobežo darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkotā darbinieka tiesības nodibināt darba tiesiskās attiecības tieši ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju, nav spēkā.

(16.06.2011. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs ir uzņēmums, kas iesaista ieinteresētas puses trīspusējās nodarbinātības attiecībās, kurās piedalās uzņēmums, kuram ir nepieciešams darbinieka sniegts pakalpojums uz noteiktu laiku, darbinieks un aģentūra – darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs. Proti, aģentūra pieņem darbinieku darbā uz darba līguma pamata un nosūta viņu uz citiem uzņēmumiem dažādu darbu veikšanai – *izīrē* darbinieku. Šādā veidā darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs nodrošina darbu darbiniekam un pakalpojumu uzņēmumam (lietotājuuzņēmums), kuram tas ir nepieciešams.<sup>679</sup>

Starptautiskajā līmenī darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem ir veltīta speciāla SDO konvencija un rekomendācija – 1997. gada konvencija Nr. 181 "Par privātām nodarbinātības aģentūrām"<sup>680</sup> un rekomendācija Nr. 188 "Par privātām nodarbinātības aģentūrām".<sup>681</sup> Attiecībā uz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkotā darbinieka darbinieku tiesību aizsardzību konvencija Nr. 181 paredz dalībvalstīm pienākumu saskaņā ar to tiesību aktiem un praksi veikt nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu šiem darbiniekiem pietiekamu aizsardzību:

- || biedrošanās brīvību;
- || koplīgumu nosacījumu izpildi;
- || minimālo algu;
- || darba laiku un citiem darba apstākļiem;
- || valsts sociālās nodrošināšanas pabalstiem;
- || apmācību pieejamību;
- || darba drošības un veselības aizsardzību;
- || kompensāciju izmaksu saistībā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību;
- || kompensāciju izmaksu maksātspējas gadījumā un darbinieku prasījumu aizsardzību;
- || maternitātes aizsardzību un pabalstiem, kā arī vecāku aizsardzību un pabalstiem (11. pants).

<sup>679</sup> Mickeviča N., Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju darbības regulējums. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012, 3. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

<sup>680</sup> SDO konvencija Nr. 181 "Par privātām nodarbinātības aģentūrām", pieņemta 3.06.1997., Latvija nav ratificējusi šo konvenciju.

<sup>681</sup> SDO rekomendācija Nr. 188 "Par privātām nodarbinātības aģentūrām", pieņemta 3.06.1997.

Savukārt Eiropas līmenī darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju darbību regulē Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK *Par pagaidu darba aģentūrām*.<sup>682</sup>

Pārņemot Direktīvas 2008/104/EK 6. panta prasības, DL 96.<sup>1</sup> pants nosaka lietotājuuzņēmuma pienākumu informēt norikoto darbinieku par brīvajām darbavietām uzņēmumā, kā arī nodrošināt darbiniekam tiesības izmantot uzņēmuma ērtības, koplietošanas telpas vai citas iespējas, kā arī transporta pakalpojumus ar tādiem pašiem noteikumiem kā darbiniekiem, ar kuriem lietotājuuzņēmums nodibinājis darba tiesiskās attiecības tieši, izņemot gadījumu, kad atšķirīgu attieksmi var pamatot ar objektīviem iemesliem. Šo noteikumu mērķis ir veicināt darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norikoto darbinieku integrēšanu lietotājuuzņēmumā. Pantā minētie darba devēja pienākumi ir paredzēti, lai uzlabotu darbinieka nodarbinātības situāciju.<sup>683</sup>

**(1)** Komentējamā tiesību norma nosaka darba devējam pienākumu informēt darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbinieku, ja uzņēmumā, kurā viņš veic pagaidu darbu, atbrīvojusies brīva amata vieta uz patstāvīgu darbu. Šādās situācijās darbiniekam tiek nodrošinātas priekšrocības attiecībā pret potenciālajiem darbiniekiem, ja tiktu rīkots atklāts konkurss uz vakanto vietu.

Šī tiesību norma rada labvēlīgus apstākļus darbiniekam, ja pie konkrētā darba devēja viņš ir nonācis caur darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju, un darbinieks veic uzņēmumā īslaicīgi nepieciešamu darbu vai pakalpojumu. Likumdevējs šo normu ieviesis ar mērķi, lai veicinātu noteiktību un stabilitāti arī pagaidu darba veicējiem.

Informāciju darbiniekiem var izplatīt dažādos veidos, piemēram, caur uzņēmuma iekšējo informācijas sistēmu vai izvietojot uz informācijas dēļā. Ir svarīgi, lai informācija par brīvajām darbavietām uzņēmumā tiktu izplatīta pagaidu darba aģentūras darbiniekiem tādā pašā veidā kā lietotājuuzņēmuma darbiniekiem.<sup>684</sup>

**(2)** Panta otrā daļa paredz, ka darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norikotajam darbiniekam tiek nodrošināti tādi paši darba apstākļi, piemēroti tādi paši nodarbinātības noteikumi un piešķirtas tādas tiesības, kādas nodrošina un piemēro darbiniekam, ar kuru darba tiesiskās attiecības ir nodibinātas tieši, un viņš veic tādu pašu darbu. Tas noteikts arī DL 7. panta ceturtajā daļā, savukārt iepriekš minētā panta piektajā daļā tiek norādīts, ka vienlīdzīgas attieksmes prasība pret pagaidu darbinieku attiecināma uz darba un atpūtas laiku, darba samaksu, uz grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, uz bērniem un pusaudžiem noteikto aizsardzību, kā arī uz vienlīdzīgu tiesību principu un atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu.

Izņēmums no DL 7. pantā noteiktā vienlīdzīgu tiesību un atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa ir kad darba devējs pret darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norikoto darbinieku var izturēties citādāk ir pieļaujams tikai tad, ja tas pamatojams ar objektīviem iemesliem. Objektīvi iemesli katrā situācijā jāvērtē individuāli, pēc faktiskajiem apstākļiem un atbilstoši situācijai.<sup>685</sup>

<sup>682</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 327/9, 05.12.2008.

<sup>683</sup> Nyström B., Chapter 5. "2008/104/EC: Temporary Agency Work" in EU Labour Law. A Commentary. Ed. by Monika Schlachter, Kluwer Law International, 2014, p. 273 - 274.

<sup>684</sup> Ibid, p. 274.

<sup>685</sup> Mickeviča N., Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju darbības regulējums. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012, 25. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

Piemēram, objektīvs iemesls atšķirīgai attieksmei attiecībā uz transporta pakalpojumiem darbiniekiem var būt situācijā, kad transporta pakalpojumus nodrošina tikai noteiktai darbinieku kategorijai lietotāju uzņēmumā, piemēram, tikai darbiniekiem no attālākajiem rajoniem. Savukārt atšķirīgai attieksmei attiecībā uz bērna pieskatīšanas iespējām, var būt ierobežots bērna pieskatīšanas vietu skaits uzņēmumā. Jebkurā gadījumā par objektīvu iemeslu nevar būt ekonomiskie apsvērumi un uzņēmuma ekonomiskā situācija.<sup>686</sup>

**(3)** Komentējamā norma paredz, ka situācijās, kad starp darba devēju un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkoto darbinieku ir noslēgta vienošanās par to, ka ar pagaidu darbinieku nevar nodibināt darba tiesiskās attiecības, ir atzīstama par spēkā neesošu. Varētu apgalvot, ka likumdevēja mērķis, ietverot tiesību normā šādu daļu, ir aizsargāt šo darbinieku un nodrošināt vienlīdzīgas tiesības uz nodarbinātību kā citiem darbiniekiem, kā arī veicināt darbinieka tiesības brīvi izvēlēties darbavietu.

---

<sup>686</sup> Nyström B., Chapter 5. "2008/104/EC: Temporary Agency Work" in EU Labour Law. A Commentary, Ed. by Monika Schlachter, Kluwer Law International, 2014, p. 275.

## 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, arī darba līguma grozīšana pēc pušu vienošanās ir savstarpēju sarunu procesa rezultāts, kurā puses apspriež esošo darba līguma noteikumu grozīšanu citā redakcijā vai jauna darba līguma noteikumu ieviešanu. Jānorāda, ka šādai vienošanās jāatbilst CL normām, kas regulē tiesisku darījumu.

Attiecībā uz darba līguma grozīšanu ir piemērojami DL 40. panta noteikumi par darba līguma formu, saskaņā ar kuriem darba līguma grozījumi ir jāveic rakstveidā. Turklāt to nosaka arī EP 1991. gada 14. oktobra direktīva Nr. 91/533/EEK „Par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem”,<sup>687</sup> paredzot, ka “jebkuras izmaiņas galvenajos darba līguma vai darba attiecību noteikumos darba devējam jāpazīno rakstiski”. Turklāt jāuzsver, ka, lai darba līguma grozījumi būtu spēkā esoši un atbilstu normatīvajiem aktiem, tos var ieviest tikai pēc abu pušu piekrišanas, nosakot tādus noteikumus, kas saskaņā ar DL 6. pantu nepasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Lietā Nr. SKC 2412/2013 AT noteica, ka darba līgumā paredzamās darba algas samazināšana, paralēli nemainoties nevienam citam darba līguma nosacījumam, iespējama tikai DL 97. pantā noteiktajā kārtībā, darba līguma slēdzējiem savstarpēji vienojoties, savukārt tas, ka darbinieks atsakās grozīt darba līgumu, nerada tiesisku pamatu darba devēja uzteikumam<sup>688</sup>. No iepriekš minētā izriet, ka darba algas apmēra mainīšana ir uzskatāma par darba līguma grozījumu, un veicama atbilstoši DL 97. pantā noteiktajam, tas ir, rakstveidā un ar abu pušu piekrišanu. Saskaņā ar DL ir pieļaujams tikai viens gadījums, kad darba devējs bez darbinieka piekrišanas var izvirzīt priekšlikumu par darba algas samazināšanu. Atbilstoši DL 134. panta ceturtajai daļai tas ir saistāms ar pāreju no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku, turklāt šai darba laika maiņai ir jābūt pietiekami pamatotai ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.<sup>689</sup>

Saistībā ar darba līguma grozīšanu un darba līguma grozījumu formu Senāts ir paudis atziņu, ka “lai arī tas nav *expressis verbis*, kā norādīts DL 97. pantā, darba līguma grozījumiem pēc analogijas piemērojami arī citi nosacījumi, kas reglamentē darba līguma formu, proti, DL 41. panta pirmā un otrā daļa, un gadījumā, ja darbinieks un darba devējs ir uzsākuši izpildīt darbu atbilstoši rakstveidā nenoformētajiem darba līguma grozījumiem, rakstveida formas neievērošanai ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktiem darba līguma grozījumiem, un puses var prasīt šādu grozījumu izteikšanu rakstveidā”.<sup>690</sup>

<sup>687</sup> Padomes direktīva 91/533/EEK (1991. gada 14. oktobris) par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 288, 18.10.1991.

<sup>688</sup> AT Senāta Civiltiesu departamenta 2013. gada 13. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2412/2013(C27232712).

<sup>689</sup> Turpat, 11. punkts.

<sup>690</sup> AT Senāta 2010. gada 10. novembra spriedums lietā Nr. SKC-821/2010.

Jānorāda, ka tiesai, izskatot prasību daļā par neizmaksātās darba samaksas piedziņu, jāvērtē DL 41. panta otrajā daļā norādītie apstākļi un jākonstatē, vai darbinieks un darba devējs ir izteikuši gribu grozīt darba samaksas apmēru un faktiski ir rīkojušies atbilstoši rakstveidā nenoformētajiem darba līguma grozījumiem par darba samaksu. Ja darba devējs ir uzteicis darba līgumu, piedāvājot to grozīt, un darbinieks nav nepiekritis šādiem grozījumiem, nav cēlis prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darba attiecības faktiski turpinājušās, tai skaitā, izmaksājot samazināto darba samaksas apmēru, uzskatāms, ka vienošanās par darba līguma grozījumiem ir stājusies spēkā, neatkarīgi no tā, ka tā netika noformēta rakstiski.

Savukārt, ja darba devējs un darbinieks nav noslēguši vienošanos par darba samaksas palielināšanu, tad darbinieks tieši tāpat, izmantojot konta izdrukas, izziņas par darba devēja veiktajām sociālās apdrošināšanas iemaksām vai nodokļiem u.tml. var pierādīt, ka bija vienošanās par darba samaksas apmēra palielinājumu.<sup>691</sup>

Ja darbiniekam turpmāk ir jāpilda nevis pamatdarba pienākumi, bet tikai papildu darba pienākumi, tad darbiniekam tiek mainīts darba līgumā noteiktais veicamais darbs (pamatdarbs), kas ir uzskatāms par darba līguma grozīšanu DL 25. nodaļas (Darba līguma grozīšana) izpratnē (DL 97., 98. pants), nevis par darba līguma precizēšanu 56. panta pirmās daļas izpratnē.<sup>692</sup>

Tiesu praksē ir atzīts, ka DL 97. pants, kas darba apjoma un darba algas samazināšanu pieļauj vienīgi darba līguma pusēm vienojoties, attiecināms uz situāciju, kad darba devējam nav problēmu nodrošināt darbinieku ar darba līgumā paredzēto darbu. Taču uzņēmuma situācija varētu būt gadījumā, kad uzņēmuma saimniecisko darbību objektīvi nevar nodrošināt pilnā apjomā, situācijā, kad izbeidzot tiesiskās aizsardzības procesu un pasludinot atbildētājas maksātnespēju, uzņēmuma saimnieciskā darbība vēl vairāk sašaurinās un vispār kļūst neiespējama sakarā ar tā likvidāciju.<sup>693</sup>

<sup>691</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 184. lpp.

<sup>692</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 22. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2478/2013 (C23067612).

<sup>693</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 26. februāra spriedums lietā Nr. SKC-1861/2015 (C20142114).

## 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 nepiekritis 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 stājas spēkā 25.03.2010.)

(1) Komentējamā tiesību norma nosaka, ja darbinieks nepiekrīt grozīt līgumu saskaņā ar darba devēja izteikto piedāvājumu, darba devējs atbilstoši DL 101. pantā noteiktajam var uzteikt darba līgumu. Svarīgi norādīt, ka DL 98. panta pirmā daļa nav patstāvīgs un atsevišķi piemērojams darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats – tajā noteikta kārtība, kuru ievērojot, darba devējs var uzteikt darba līgumu atbilstoši kādam no DL 101. panta pirmajā daļā norādītajiem pamatiem, vienlaikus piedāvājot darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītiem noteikumiem.<sup>694</sup> No tā izriet, ka pirms šīs tiesību normas piemērošanas darba devējam jau ir jābūt pieņemtam lēmumam/ rīkojumam par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, un tam jābūt likumīgam pamatam, kas saistīts, piemēram, ar darbinieka uzvedību vai spējām, darba devēja veiktajiem saimnieciska, organizatoriska vai cita līdzīga rakstura pasākumiem. Darba devēja piedāvājumam grozīt darba līgumu vajadzētu izrietēt no sagatavotā uzteikuma būtības – ja darbinieks atsakās veikt grozījumus darba līgumā, tiek noslēgta darba devēja uzteikuma procedūra, un darba tiesiskās attiecības ar darbinieku tiek izbeigtas.<sup>695</sup>

Uzteikuma spēkā stāšanās aprobežota ar nosacījumu, kura iestāšanās atkarīga vienīgi no darbinieka grības (CL 1552. pants), t.i., no tā, vai darbinieks piekrīt vai nepiekrīt turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītiem darba līguma noteikumiem.<sup>696</sup> Ja darbinieks nepiekrīt turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītajiem darba līguma noteikumiem, darba devēja uzteikums stājas spēkā, kā rezultātā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas.<sup>697</sup>

Lai radītu noteiktību un darbinieks būtu pilnībā informēts par šiem grozījumiem, darba devējam, uzteicot darba līgumu, ir pienākums norādīt piedāvāto grozījumu būtību, t.i., pārgrozāmos līguma noteikumus, kā arī konkrētās situācijas faktiskos apstākļus, kas veido uzteikuma tiesisko pamatu, un attiecīgo DL 101. panta pirmās daļas punktu, lai darbiniekam nodrošinātu iespēju ne tikai izšķirties, vai piekrist darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, sagatavoties paredzamajām izmaiņām darba attiecībās, bet arī lemt par uzteikuma apstrīdēšanu tiesā.<sup>698</sup> Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, tad pirms uzteikuma darba devējam ir pienākums saņemt arodbiedrības atļauju (skatīt DL 110. panta komentāru).

<sup>694</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 28. septembra spriedums lietā Nr. SKC-552/2018 (Nr.C26129717).

<sup>695</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 31. marta spriedums lietā Nr. SKC-1533/2014.

<sup>696</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 12. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2994/2014 (C20302513).

<sup>697</sup> AT 2009. gada 22. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-203/2009, skatīt arī AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 10. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-309/2010, AT Senāta 2009. gada 20. maija spriedumu lietā Nr. SKC-345/2009.

<sup>698</sup> AT 2012. gada 14. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1844/2012 (C26065511).

Tā kā darba līgums ir divpusējs, konsensuāls atlīdzības līgums, tad, lai veiktu grozījumus darba līgumā, darba devējam un darbiniekam nepieciešams tos fiksēt rakstveidā, vislabāk noslēdzot atsevišķu vienošanos. Veicot grozījumus darba līgumā, obligāta ir abu pušu piekrišana – nav pieļaujams, ka darba devējs darba līgumu groza vienpusēji, piemēram, izdodot rīkojumu. Lai radītu noteiktību un darbinieks būtu pilnībā informēts par šo grozījumu būtību, darba devējam ir pienākums norādīt uz grozāmajiem līguma noteikumiem, konkrētās situācijas faktiskajiem apstākļiem, kuri veido tiesisko pamatu uzteikuma likumībai, un uz konkrēto 101. panta punktu, kuru darba devējs piemēro kā uzteikuma iemeslu.<sup>699</sup>

Sagatavojot šādu uzteikumu, darba devējam ir jānorāda tā pamatojums atbilstoši DL 102. pantam, jāievēro 101. panta ceturtajā daļā noteiktais pienākums piedāvāt darbiniekam citu darba vietu tajā pašā vai citā uzņēmumā (kā juridiskas personas organizatoriska vienība), ņemot vērā 103. pantā noteiktos termiņus – viena mēneša uzteikuma termiņš, 109. pantā paredzētie ierobežojumi un 108. pantā minētais darbinieka priekšrocību palikšanai amatā izvērtējums.

Atbilstoši DL 98. panta pirmajai daļai darba devējam, piedāvājot darba līgumā veikt grozījumus, vienlaicīgi arī jānorāda, ka situācijā, ja darbinieks nepiekrīt turpināt darba tiesiskās attiecības saskaņā ar grozījumiem, darba līgums ar darbinieku tiks uzteikts.

Tiesām, pārbaudot darba devēja uzteikumu 98. panta kārtībā, nepieciešams izvērtēt ne tikai piedāvāto grozījumu tiesiskumu, bet arī pārbaudīt pašā uzteikuma tiesiskumu, t.i., tos apstākļus, kas ir uzteikuma pamatā.<sup>700</sup>

**(2) (3)** Panta otrā daļa nosaka, ja darbinieks piekrīt darba līguma grozījumiem un to rezultātā samazinās darbinieka darba samaksa, tad darba devējam ir pienākums vienu mēnesi pēc grozījumu veikšanas izmaksāt darba samaksu iepriekšējā apmērā, savukārt, ja noteikta akorda darba alga – vidējo izpeļņu, izņemot, ja darba līguma uzteikuma pamats ir kāds no DL 101. panta pirmās daļas 1. - 5. punktā norādītajiem gadījumiem. Turklāt jānorāda, ka darbiniekam līgumā noteikto darba algu, nemainoties citiem darba līguma nosacījumiem, var samazināt tikai DL 97. panta kārtībā, darba līguma pusēm savstarpēji vienojoties.<sup>701</sup>

Ja darba devējs līgumu ar darbinieku uzsaka, pamatojoties uz DL 101. panta 1. punktu – darbinieks bez attaisnojoša iemesla pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību – darba samaksa darbiniekam tiek samazināta uzreiz pēc grozījumu veikšanas darba līgumā.

**(4)** Saistībā ar DL 98. panta piemērošanu nozīmīgs ir arī jautājums par prasības termiņu. Atbilstoši DL 98. panta ceturtajai daļai, ja darbinieks uzskata, ka darba līguma uzteikums 98. panta pirmās daļas kārtībā nav tiesiski pamatots, viņam ir tiesības celt prasību tiesā par šāda uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, ievērojot DL 122. un 123. panta noteikumus. Tas nozīmē, ka viena mēneša termiņš sāk tecēt ar dienu, kad darbinieks saņēmis uzteikumu, bet ne dienu, kad darba tiesiskās attiecības ir izbeigušās un darbinieks atlaists no darba. Tad, kad tiek piemērots 98. pants, primārais un galvenais notikums ir uzteikums un tā uzrādīšana darbiniekam. Piedāvātie grozījumi tik un tā ir pakārtots un sekundārs akts, neatkarīgi no tā, ka darbinieks abus dokumentus saņem vienlaikus.<sup>702</sup>

<sup>699</sup> Turpat.

<sup>700</sup> AT tiesu prakses apkopojums darba lietās, 2004, 13. - 14. lpp.

<sup>701</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 13. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2412/2013.

<sup>702</sup> AT 2009. gada 22. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-203/2009.



## 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 tādas 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 attiecīgi piemērojami arī sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā.

(1) Komentējamā pantā pārņemtas Padomes 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<sup>703</sup> prasības. Direktīvā 92/85/EEK noteikts, ka strādājošas grūtnieces daudzējādā ziņā uzskata par īpašu riska grupu, un ir jāveic pasākumi attiecībā uz viņu drošību un veselības aizsardzību. Ņemot vērā, ka daži darbību veidi strādājošām grūtniecēm var radīt īpašu risku tikt pakļautām bīstamu faktoru, procesu vai darba apstākļu iedarbībai, šādu risku iespējamība jānovērtē, un novērtējuma rezultāts jāpaziņo strādājošām sievietēm un/ vai viņu pārstāvjiem. Ja minēta novērtējuma rezultāti norāda, ka pastāv risks, kas var negatīvi ietekmēt strādājošas sievietes drošību vai veselību, būtu jāparedz noteikumi šādas darbinieces aizsardzībai.

Strādājošas grūtnieces nedrīkst veikt darbības, kas novērtētas kā tādas, kuru laikā pastāv risks tikt pakļautai konkrētu sevišķi bīstamu faktoru vai darba apstākļu iedarbībai, kas apdraud drošību un veselību. Lai arī DL 99. pantā tas nav noteikts, tomēr Direktīva 92/85/EEK uzliek darba devējam pašam par pienākumu izvērtēt darba vietā pastāvošos apstākļus, riska faktorus un strādājošās grūtnieces darba laiku, piemēram, vai darba vietā tiek nodrošināta normāla un vienmērīga gaisa temperatūra, vai tajā nav kādas bīstamas tehniskas ierīces, vai nav pārāk skaļš troksnis un burzma u.c., ņemot vērā grūtnieces darbības specifiku, amatu un darba vietu.

Jānorāda, ka atbilstoši Direktīvas 92/85/EEK 4. panta pirmajai daļai darba devējam ir pienākums arī pašam izvērtēt, vai darba apstākļi un/ vai darba laiks ir atbilstošs grūtnieces stāvoklim, tostarp uzliekot darbiniecei pienākumu veikt veselības pārbaudi (skatīt DL 82. pantu un tā komentāru). Turklāt saskaņā ar MK noteikumu Nr. 359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās"<sup>704</sup> 30.7. apakšpunktu darba devējam grūtniecēm jānodrošina arī iespēja atgulties un atpūsties piemērotos apstākļos atbilstoši higiēnas prasībām.

Ja darba devējs, izvērtējot ārsta sniegto atzinumu un iespējas pielāgot darba apstākļus un darba laiku grūtnieces drošībai un veselībai atbilstošus, secina, ka šādas izmaiņas nav objektīvi iespējamās, darba devējam strādājošā grūtniece jāpārceļ piemērotākā amatā. Un tiesību normas objektīvi nevar izsecināt, vai ar "pārcelšanu citā, piemērotā darbā" saprotama pārcelšana visa uzņēmuma ietvaros, proti, arī uz kādu citu uzņēmuma filiāli/ organizatorisko vienību vai tikai konkrētā uzņēmuma robežās.

EST ir norādījusi, 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 jāpārceļ citā darbā.<sup>705</sup>

<sup>703</sup> Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) 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. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 348, 28.11.1992.

<sup>704</sup> MK 2009. gada 28. aprīļa noteikumi Nr. 359 „Darba aizsardzības prasības darba vietās”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 69 (4055), 06.05.2009.

<sup>705</sup> EST 2010. gada 1. jūlija spriedums lietā Nr. C-471/08, Sanna Maria Parviainen pret Finnair Oyj.

Grūtnieces darba samaksas apmērs nedrīkst tikt mainīts darba līguma grozījumu dēļ, un grūtniecei par šo laiku tiek maksāta vidējā izpeļņa. Šāds noteikums izriet no Direktīvā 92/85/EEK noteiktā, ka darba organizācijas pasākumiem attiecībā uz strādājošu grūtnieču veselības aizsardzību ir nozīme tikai tad, ja saglabā arī no darba līguma izrietošās tiesības, tostarp, saglabā darba samaksu un/ vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu.

**(2)** Gadījumos, kad darba apstākļi rada risku, kas var negatīvi ietekmēt grūtnieces drošību un veselību, un pārceļšanu citā darbā nav iespējams nodrošināt, darba devējs piešķir grūtniecei atvaļinājumu. Atšķirībā no panta pirmajā daļā paredzētā gadījuma grūtniece šajā laikā neveic darbu, savukārt atlīdzības ziņā panta pirmajā daļā un otrajā daļā paredzētie gadījumi neatšķiras (jāizmaksā vidējā izpeļņa).<sup>706</sup>

**(3)** Panta trešajā daļā tiek sniegts skaidrojums attiecībā uz strādājošās grūtnieces statusa noteikšanu. Pantā paredzētā aizsardzība tiek piemērota arī sievietei pēcdzemdību periodā un sievietei, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā.

Atbilstoši Direktīvas 92/85/EEK 2. pantam jēdziena *strādājošā grūtniece* skaidrojums 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 speciālo aizsardzību un izmantot DL paredzētas tiesības, piemēram, tikt pārceltai citā darbā, ja viņa paziņo darba devējam par grūtniecības faktu.

Tajā pašā laikā tiesu praksē ir atzīts, ka, ja, nebūdamas formāli informēts par darba ņēmējas grūtniecības stāvokli no pašas darbinieces puses, darba devējs uzzinājis par pēdējās grūtniecības stāvokli, tad interpretēt šauri Direktīvas 92/85/EEK 2. panta a) punktu un liegt attiecīgajai darba ņēmējai aizsardzību pret atlaišanu, būtu pretrunā Direktīvas 92/85/EEK mērķim un jēgai.<sup>707</sup>

Grūtniecības un pēcdzemdību faktu, kā arī faktu, ka sieviete baro bērnu ar krūti, apliecina ar atbilstošu ārsta izziņu. Papildus par strādājošo grūtnieču aizsardzību skatīt DL 109. pantu un tā komentāru.<sup>708</sup>

<sup>706</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 188. lpp.

<sup>707</sup> AT Civillietu departamenta 2011. gada 19. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1/2011.

<sup>708</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 188. lpp.

# PIEKTĀ SADAĻA

## DARBA TIESISKO ATTĪECĪBU 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 pagaidū vai citā darbā saistībā ar viņa dalību 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 atzistams 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 stājas spēkā 25.10.2006.)

(1) Atsaucoties uz tiesību doktrīnu, judikatūrā atzīts, ka 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 tiesisko seku nodibinošs jeb konstitutīvs spēks.<sup>709</sup> Tātad darbinieka uzteikums ir dokuments, ar kuru vienpusēji tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības.

Tiesību norma pusēm dod iespēju darba līgumā un darba koplīgumā uzteikuma termiņu paredzēt īsāku nekā likumā noteiktais. Piemēram, darba devējs un darbinieks var vienojoties, ka konkrētās situācijās, ja darbinieks uzteic darba līgumu, laiks, kas darbiniekam jānostrādā, ir viena nedēļa.

Atšķirībā no darba devēja darbiniekam nav detalizēti jānorāda objektīvs un pamatots uzteikuma iemesls, vien ieteicams atsaukties uz DL 100. pantu, norādot attiecīgo panta daļu (izņemot DL 100. panta piektajā daļā noteikto).

Atbilstoši šajā pantā noteiktajam vispārīgajā kārtībā darbiniekam pēc uzteikuma iesniegšanas vēl vienu mēnesi jāveic darba pienākumi, ja darba līgumā vai koplīgumā nav noteikts īsāks termiņš. Piemēram, ja

<sup>709</sup> Kalniņš E., Privāttiesību teorija un prakse. Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2005, 288. lpp., skatīt arī AT Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedumu lietā Nr. SKC-2672/2016 (C20293115).

darbinieks iesniedz darba devējam uzteikumu 2019. gada 1. jūlijā, tad darbinieka pēdējā darba diena ir 2019. gada 31. jūlijs. Apstāklim, cikos uzteikums iesniegts, nav būtiskas nozīmes, ja vien tas ir noticis darba laika ietvaros.<sup>710</sup>

Ja darbinieks pēc uzteikuma iesniegšanas un laikā, kad viņam vēl jāveic darba pienākumi, saslīmst, viņš darba devējam rakstveidā var iesniegt lūgumu pārejošu darbnespēju šajā termiņā neieskaitīt un attiecīgi to pagarināt par pārejošas darbnespējas laiku. Piemēram, ja darbinieks laikā no 2019. gada 4. jūlija līdz 11. jūlijam slimo, ko apliecina darba nespējas lapa (slimības lapa), tad darbinieks var 2019. gada 12. jūlijā darba devējam iesniegt iesniegumu, kurā lūdz darba devēju neieskaitīt atņomas darbnespējas dienas uzteikuma termiņā. Tādējādi darbinieka uzteikums tiks pagarināts par astoņām dienām. Ja darbinieks šādu iesniegumu darba devējam nav iesniedzis, tad pēdējā darba diena ir 2019. gada 31. jūlijs. Darbiniekam par darba nespējas laika neieskaitīšanu uzteikuma termiņā jāpaziņo līdz uzteikuma termiņa beigām.

Uzteikums jā sagatavo rakstveidā (skatīt DL 112.<sup>1</sup> panta komentāru), savukārt pieprasījumam uzteikuma termiņā neieskaitīt pārejošas darbnespējas laiku DL neparedz noteiktu formu. Tomēr darbiniekam jāņem vērā, ka strīda gadījumā viņam būs jāspēj pierādīt šāda pieprasījuma esību. Ja darba līgumā vai darba koplīgumā noteikts īsāks darbinie uzteikuma termiņš, piemērojams starp pusēm noteiktais īsākais termiņš. Piemēram, ja darba līgumā paredzēts, ka darbiniekam ir tiesības uzteikt darba līgumu divas nedēļas iepriekš, un darbinieks uzteikumu iesniedzis 2019. gada 1. jūlijā, tad pēdējā darba diena būs 15. jūlijs, jo 14. jūlijs ir svētdiena (par termiņiem skatīt DL 16. panta komentāru).

**(2)** Darbiniekiem, kuri nodarbināti algotā pagaidu darbā vai citā darbā saistībā ar viņa daļību aktīvajos nodarbinātības pasākumos, ir tiesības darba līgumu uzteikt vienu dienu iepriekš. Algotie pagaidu darbi ir daļa no aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem. Termins *aktīvie nodarbinātības pasākumi* definēts Bezdarbinieku un darba meklētāju atbalsta likumā,<sup>711</sup> 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.), profesionālā apmācība, kvalifikācijas paaugstināšana, pārkvalifikācija, kompleksie atbalsta pasākumi, algoti pagaidu darbi u.c.

Algoti pagaidu darbi ir valsts līdzfinansēts aktīvais nodarbinātības pasākums bezdarbinieku nodarbināšanai darba devēju piedāvātajos nekvalificētos vai mazkvalificētos darbos, kas ilgstoša bezdarba periodā veicina bezdarbinieku darba iemaņu atjaunošanu un iegūšanu, rada sociālu labumu sabiedrībai, un par kuru veikšanu bezdarbiniekam izmaksā atlīdzību. Pagaidu darbos iesaista bezdarbiniekus, 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, meža atjaunošanā un sakopšanā, ceļu apkopšanā.<sup>712</sup>

**(3)** 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 iespēju atsaukt uzteikumu. Var būt situācija, ka darba devējs jau vienojies ar citu darbinieku par viņa pieņemšanu darbā, un šādā gadījumā pamatots būs atteikums pieņemt darbinieka uzteikuma atsaukumu. Ja uzteikuma atsaukšanas kārtība ir atrunāta darba līgumā (darba koplīgumā), tad darbinieks un darba devējs rīkojas saskaņā ar līgumā paredzēto kārtību.<sup>713</sup>

**(4)** Juridiskajā literatūrā ir norādīts, ja darbinieks un darba devējs ir vienojušies, tad darbinieks var izbeigt darba tiesiskās attiecības ātrāk nekā viena mēneša laikā. DL nav noteikts, kādā formā ir slēdzama vienošanās par to, ka darba attiecības tiek izbeigtas pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās, tomēr šāda vieno-

<sup>710</sup> AT apkopojums "Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu", 2005.

<sup>711</sup> Bezdarbinieku un darba meklētāju atbalsta likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 80 (2655), 29.05.2002.

<sup>712</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 190. lpp.

<sup>713</sup> Turpat.

šānās būtu slēdzama rakstveidā, norādot, ka vienošanās noslēgta par darbinieka uzteikuma termiņa saīsināšanu, vai arī darbinieks savā uzteikumā ieraksta šādu lūgumu, bet darba devējs uzraksta apliecinājumu, parakstās, norāda savu vārdu, uzvārdu amatu, datumu un vietu, piemēram, "piekřrtu, valdes loceklis Uldis Kalniņš, Rīga, 01.10.2019." Šo dokumentu ieteicams sagatavot divos eksemplāros.<sup>714</sup>

Vienlaikus jānorāda, ja puses būs vienojušās mutvārdos par uzteikuma termiņa saīsināšanu, pēc analogijas būtu piemērojami DL 41. panta noteikumi, proti, ja darbinieks un darba devējs uzsākuši izpildīt darbu atbilstoši rakstveidā nenoformētajiem darba līguma grozījumiem, rakstveida formas neievērošanai ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktiem darba līguma grozījumiem, un puses var prasīt šādu grozījumu izteikšanu rakstveidā.

Vienošanās par uzteikuma termiņa saīsināšanu nav patstāvīgs pamats darba attiecību izbeigšanai – darba attiecības tiek izbeigtas uz uzteikumā norādītā pamata, bet tikai īsākā termiņā (skatīt arī DL 103. panta ceturtnās daļas komentāru).

**(5) Darbiniekam ir tiesības uzteikt darba līgumu nekavējoties, ja tam ir svarīgs iemesls.**

Pantā ir norādīts, ka par svarīgu iemeslu atzistams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

Darbinieka DL 100. panta piektās daļas kārtībā izteikts uzteikums stājas spēkā nekavējoties un izbeidz darba tiesiskās attiecības. Tā kā darba tiesiskās attiecības vairs nepastāv, nav tiesiska darba devēja rīcība uzteikt darba līgumu pēc kāda no DL 101. panta pirmajā daļā norādītajiem pamatiem.<sup>715</sup> Darba devējs nevar nepieņemt darbinieka uzteikumu.

Atbilstoši panta daļā minētajam, neskatot darbinieka un darba devēja savstarpēji noslēgto vienošanos, darbinieks darba tiesiskās attiecības var izbeigt pirms noteiktā viena mēneša uzteikuma termiņa, ja viņam ir svarīgs iemesls. Likumdevējs, ietverot šādu terminu *svarīgs iemesls* tiesību normā ir norādījis uz galvenajiem kritērijiem, kas jāņem vērā, lai iemeslu atzītu par tādu, proti, tas ir katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības – šādi iemesli darbiniekam būs objektīvi jāpamato. Neatkarīgi no tā, ka norādīti svarīgākie vērā ņemamie kritēriji, jēdziens uzskatāms par ģenerālklausulu, kuras saturu veido sabiedrības vērtību, morāles sistēma un esošā tiesu prakse. Kā AT kādā spriedumā atzinusi, darbinieka uzteikuma pamatā atbilstoši DL 100. panta piektajai daļai ir darbinieka subjektīvais skatījums un vērtējums par tajā brīdī esošo situāciju un apstākļiem, kas liek secināt, ka darba tiesiskās attiecības ar darba devēju nav iespējams turpināt, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem.<sup>716</sup>

Tiesu praksē ir atzīts, ka šīs normas mērķis ir aizsargāt darbinieku pret tādu darba devēja rīcību, kas neatbilst vispārpieņemtajam uzskatam par morāli vai ētiku, aizskar darbinieku kā personību, rada situāciju, kas var būt traumējoša darbinieka fiziskajai vai garīgajai veselībai u.tml. Ja šādā situācijā darbiniekam, lai aizietu no darba, būtu jāstrādā vēl mēnesis (DL 100. panta pirmā daļa), tas varētu radīt neattaisnojamas neērtības vai ciešanas, tāpēc likumā tiek paredzēta arī nekavējoša darba attiecību izbeigšana.<sup>717</sup>

Uzteikuma pamats pēc DL 100. panta piektās daļas ir darbinieka subjektīvais vērtējums par izveidojušos situāciju un apstākļiem, viņam nonākot pie kategoriska atzīnuma, ka darba tiesisko attiecību turpināšana nav iespējama, pamatojoties tieši uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, un šādam darbinieka lēmumam pēc būtības ir darba devēju sodoša daba (skatīt DL 112. pantu) sakarā ar tā neattaisnojamo, prettiesisku, iespējams – neētisku rīcību.<sup>718</sup>

<sup>714</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 190. lpp.

<sup>715</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016 (C20293115).

<sup>716</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015.

<sup>717</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 11. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-860/2018 (C29564416).

<sup>718</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

Darbiniekam, uzteicot darba līgumu (atbilstoši DL 100. panta piektajai daļai), ir jānorāda konkrēti apstākļi, kas bijuši šāda lēmuma pieņemšanas pamatā.<sup>719</sup> Uzteikuma pamatojuma esamība pēc DL 100. panta piektās daļas, ja vien tas nav saistīts ar DL 29. pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jāpierāda darbiniekam. Darba devējam atbilstoši sacikstes principam un CPL 93. panta pirmajai daļai jāpierāda savu iebildumu pamatotība.<sup>720</sup>

Jautājums par darbinieka uzteikuma pamatotību pēc DL 100. panta piektās daļas tiesai jāizvērtē arī tad, kad, neesot attiecīgai darba devēja prasībai, darbinieks cēlis prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu.<sup>721</sup>

Līdz 2018. gadam ir bijusi dažāda tiesu prakse saistībā ar to, kādos gadījumos darbiniekam ir tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz DL 100. panta piektās daļas noteikumiem, vai darba devējam ir pienākums maksāt atlaišanas pabalstu situācijā, ja darba devējs nepiekrīt uzteikuma pamatojumam, vai darba devējam tomēr ir jāmaksā atlaišanas pabalsts, bet pēc tam tiesā jāapstrīd darbinieka uzteikums u.c. jautājumi.

Ņemot vērā, ka tiesu prakse bija pretrunīga, 2018. gadā DL tika veikti grozījumi 112. un 122. pantā. DL 112. pantā, kas regulē atlaišanas pabalsta izmaksas nosacījumus, ir veikts papildinājums, kurā noteikts, ka situācijās, kad darbinieks atbilstoši DL 100. panta piektās daļas noteikumiem uzteic darba līgumu un darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu DL 112. panta pirmajā daļā noteiktajā apmērā.

Vispārīgais princips paliek nemainīgs – darbiniekam ir tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz DL 100. panta piekto daļu, savukārt darba devējam ir jāmaksā atlaišanas pabalsts, ja darbinieka uzteikums darba devēja izpratnē ir pamatots.

Tomēr var būt situācija, kurā darba devējs uzskata, ka darbinieka uzteikums nav pamatots. Šādu situāciju regulējums ir noteikts ar grozījumiem 122. pantā.

Darba devējam ir pienākums respektēt darbinieka uzteikumu un atbrīvot darbinieku no darba, bet darba devējs var nemaksāt atlaišanas pabalstu. Ja darbinieks šādā situācijā vēlēšies tomēr atlaišanas pabalstu saņemt, tad viņam viena mēneša laikā no uzteikuma izsniegšanas darba devējam, ir tiesības celt prasību tiesā. Tātad, ja darba devējs nepiekrīt darbinieka uzteikuma pamatā norādītajiem apstākļiem, darba devējs atlaišanas pabalstu darbiniekam var neizmaksāt, savukārt prasības celšanas nasta ir pārcelta no darba devēja uz darbinieku.

AT Senāts 2018. gada 11. oktobrī (nedaudz vairāk nekā mēnesi pirms grozījumu DL veikšanas) taisīja spriedumu, kurā izteica atziņas attiecībā uz darba devēja tiesībām prasīt tiesā darba līguma uzteikuma pamatuma grozīšanu.<sup>722</sup>

AT ir akceptējusi darba devējas tiesības tiesas ceļā prasīt grozīt atlaišanas pamatojumu no DL 100. panta piektās daļas uz 100. panta ceturto daļu, to pamatojot ar šādiem argumentiem:

- || tā kā pirmās instances tiesa un apelācijas instances tiesa nav konstatējusi pamatu uzteikumam pēc DL 100. panta piektās daļas, ņemot vērā darba attiecību tūlītēju izbeigšanu pēc uzteikuma iesniegšanas, darba tiesisko attiecību izbeigšana atbilstoši darba devējas priekšlikumam pamatoti pārkvalificēta uz DL 100. panta pirmo daļu (Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš) un 100. panta ceturto daļu (Darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās);

<sup>719</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 6. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614).

<sup>720</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

<sup>721</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016 (C20293115).

<sup>722</sup> AT 2018. gada 11. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-860/2018 (C29564416).

- ▮ apstrīdot uzteikuma pamatojumu pēc DL 100. panta piektās daļas, darba devēja pamatoti lūgusi noteikt citu patiesajai situācijai atbilstošu darba attiecību izbeigšanas formulējumu. Šādas tiesības izriet no CPL 1. panta;
- ▮ ja tiesa var nepieņemt DL 100. panta piektās daļas kārtībā iesniegtā uzteikuma pamatojumu un atzīt, ka nav pastāvējuši tādi uz tikumības un taisnprātības apsvērumi, kas būtu vērtējami kā šķēršļi darba tiesisko attiecību turpināšanai, situācijā, kad darba līgums ir neatgriezeniski izbeigts, ir jābūt noteiktam citam likumiskam faktiskajai situācijai atbilstošam darba attiecību izbeigšanas pamatam.

Šeit gan jāņem vērā, ka minētajā lietā prasība tika celta arī par izmaksāt atlaišanas pabalsta piedziņu, tāpēc Senāts noteica, ka darba devējam ir tiesības celt tiesā prasību savu tiesību aizskāruma novēršanai uz tā pamata, ka darbinieka uzteikuma pamatā norādītie apstākļi neatbilst īstenībai, situācijā, kad tas ir izmaksājis atlaišanas pabalstu, lai gan pēc tā pārliecības nav pastāvējis svarīgs iemesls DL 100. panta piektās daļas izpratnē. Tā pēc būtības ir uzteikuma pamatojuma apstrīdēšana.

Kopš 2018. gada 28. novembra darba devējam, ja tas nepieņemt darba līgumā norādītajam pamatojumam, vairs nav pienākuma izmaksāt atlaišanas pabalstu. Līdz ar to atlaišanas pabalsta izmaksa tiek prezumēta kā piekrišana uzteikuma pamatojumam.

DL neierobežo darba devēja tiesības celt prasību tiesā, ja tas vēlas noteikt citu patiesajai situācijai atbilstošu darba attiecību izbeigšanas formulējumu, vai kad darbinieka uzteikuma dēļ sakarā ar nekavējošu darba tiesisko attiecību pārtraukšanu tam ir radušies zaudējumi, uzteikumā ietvertā pamatojuma dēļ ir aizskarta tā reputācija u.tml. Tas atbilstoši CPL 1. pantam var celt attiecīgu prasību tiesā savu tiesību aizskāruma novēršanai uz tā pamata, ka darbinieka uzteikuma pamatā norādītie apstākļi neatbilst īstenībai.<sup>723</sup>

Tā kā ne DL, ne CL konkrēti nav norādīts, kādas darba devēja veiktās rīcības uzskatāmas par svarīgu iemeslu DL 100. panta piektās daļas izpratnē, atbilstoši tiesu praksē noteiktajam un ņemot vērā morāles normas un ētikas apsvērumus, par svarīgu iemeslu var uzskatīt tālāk minēto, bet ne tikai:

- ▮ darba devējs uzmācies darbiniecei;<sup>724</sup>
- ▮ 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;<sup>725</sup>
- ▮ situācijā, kad darba devējs ilgstoši nemaksā darbiniekam darba samaksu, kā rezultātā darbiniekiem nav iztikas līdzekļu, lai nokļūtu uz darbu, un darba devējs nereaģē uz darbinieka lūgumu izbeigt darba attiecības, pamatojoties uz DL 114. pantu, būtu uzskatāma par DL 100. panta piektajai daļai atbilstošu situāciju;<sup>726</sup>
- ▮ darbinieks piedzīvojis psiholoģisku teror un tādēļ nevēlas vairs turpināt darba attiecības;
- ▮ mobingu īstenojošās personas attieksme pret upuri padarījis viņa atrašanos darbavietā par neciešamu.<sup>727</sup>

Tiesu praksē ir norādīts, ka LR tiesību aktos nav definēts, kas ir mobings darbavietā. Zviedrijas Umea universitātes profesors Heincs Leimans (*Heinz Leymann*) norādījis, ka psiholoģisks terors vai mobings darbavietā ir naidīga un neētiska attieksme, ko pret individu sistemātiski īsteno viens vai vairāki koleģi. Šāda

<sup>723</sup> Salīdzinājumam skatīt AT Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedumu lietā Nr. SKC-2672/2016 (C20293115).

<sup>724</sup> Tāre I., Likums dod iespēju no darba šķirties bez trača. Pieejams: [http://www.kvestnesis.lv/body\\_print.php?id=142924](http://www.kvestnesis.lv/body_print.php?id=142924).

<sup>725</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 191. lpp.

<sup>726</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 191. lpp.

<sup>727</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 6. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614).

attieksme tiek pausta bieži (gandrīz katru dienu) un ilgā laika periodā (vismaz sešus mēnešus), kā rezultātā personai rodas veselības traucējumi. Vācu pētniece Kristine Halt (*Kristine Halt*) paudusi viedokli, ka mobings ir pret kādu darbinieku vērsti nemītiģi apvainojumi un izsmieklis, lai panāktu, ka noteikta persona pamet darbu. Savukārt amerikāņu pētnieki Noa Dāvenporte (*Noa Davenport*), Ruta Švarca (*Rut Shvarc*) un Geils Eliots (*Geil Eliot*) atzīmējuši, ka mobings ir psiholoģisks uzbrukums vienam konkrētam darbiniekam no vadītāja vai darba kolēģu puses, kas var beigties ar izvēlēta upura pilnīgu izolāciju, traumēšanu un tamlīdzīgi. Parasti mobinga mērķis ir padarīt upuri *melnu un maziņu*, kļusējošu, tādu, nesapņem paaugstinājumu amatā, ja tāds bijis solīts. Ja vajātājs ir vadītājs, to bieži sauc par bosingu. Savukārt atsevišķi konflikti, domstarpības, kā arī tas, ka darba devējs izmanto likumā paredzētās tiesības, piemēram, stingrā saskaņā ar normatīvajos aktos noteiktiem priekšrakstiem atstādina darbinieku, kurš rīkojies prettiesiski, no darba vai uzteic viņam darba līgumu, mobingu neveido.<sup>728</sup>

Mobinga kaitīgo seku novēršanai, neraugoties uz normatīvā regulējuma trūkumu, var tikt piemēroti esošie tiesību akti, kas garantē vienlīdzīgu tiesību principu (DL 7. pants), atšķirīgas attieksmes aizliegumu (DL 29. pants), goda un cieņas aizsardzību (CL 1635. pants) u.c. Ņemot vērā, ka pašreiz tiesību akti neregulē jautājumu par pierādīšanas pienākumu mobinga gadījumos, ir pamats pēc analogijas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma lietām piemērot DL 29. panta trešajā daļā noteikto "apgrieztās pierādīšanas principu". Tas nozīmē, ka darbiniekam, prasības pieteikumā norādot uz apstākļiem vai personu darbībām, kas pirmšķietami (*prima facie*) liecina par mobinga izpausmēm, pienākums pamatot šo darbību atbilstību vienlīdzīgas attieksmes principam *pārceļas* uz darba devēju.<sup>729</sup>

Tiesu praksē ir skatītas arī vairākas situācijas, kas nebūtu uzskatāmas par svarīgu iemeslu darba līguma uzteikumam:

- ▮ ne katrs ētikas un morāles normu pārkāpums ir atzīstams par tādu apstākli, kas taisnprātības un ticamības apsvērumu dēļ neļauj darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības un tāpēc var tikt atzīts par pamatu darbinieka uzteikumam saskaņā ar DL 100. panta piekto daļu;<sup>730</sup>
- ▮ asāku vārdu lietošana (no darba devējas puses), ja tā tiek atzīta par pierādītu, pati par sevi, nenoskaidrojot vārdu kontekstu un saturu;<sup>731</sup>
- ▮ darba devēja tiesību izmantošana darbinieka atstādināšanā no darba atbilstoši DL 58. panta trešajai daļai;<sup>732</sup>
- ▮ darbinieka veselības stāvoklis, izņemot, ja uzteikumā norādītie apstākļi atbilst „svarīga iemesla” kritērijiem;<sup>733</sup>
- ▮ DL neparedz darba devējam obligātu pienākumu uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja pastāv apstākļi, kas atbilst DL 101. panta pirmās daļas 11. punkta tiesiskajam sastāvam. Tā ir darba devēja tiesība, par kuras izmantošanu tas varēja brīvi lemt, neizpelnoties par savu izvēli negatīvu novērtējumu no taisnprātības vai ticamības aspektiem. Vēl jo mazāk pārmetumus šādā aspektā pelna darba devēja rīcība, neierosinot darbinieka, kuram ir noteikta invaliditāte, atlaišanu;<sup>734</sup>
- ▮ ieildzis darbinieka un darba devēja strīds saistībā ar darba apstākļiem un samaksu.<sup>735</sup>

<sup>728</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 6. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614).

<sup>729</sup> Turpat.

<sup>730</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 30. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2038/2016 (C28425113).

<sup>731</sup> Turpat.

<sup>732</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

<sup>733</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 30. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2195/2015 (C29579013).

<sup>734</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 30. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2195/2015 (C29579013).

<sup>735</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 11. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-860/2018 (C29564416).



## 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 nolīgtā 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 — juridiskā 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, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, 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 ticamības 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., 04.03.2010. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

(1) 1982. gada SDO konvencijas Nr. 158 "Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas" 4. pants nosaka, ka darba devējs nevar pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar darbiniekiem, ja vien šādi izbeigšanai nav likumīga pamata, kas saistīts ar strādājošo spējām vai uzvedību vai izraisīts uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamības dēļ.<sup>736</sup>

Tiesību doktrīnā atzīts, ka 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 tiesisko seku nodibinošs jeb konstitutīvs spēks.<sup>737</sup>

Atbilstoši DL darba devējs darba tiesiskās attiecības var izbeigt, pamatojoties uz DL 47. pantu (pārbaudes laika neizturēšana), 101. panta pirmajā daļā noteiktajiem gadījumiem, kā arī izņēmuma gadījumos saskaņā ar DL 101. panta piekto daļu.

Kad darba devējs vēlas ar darbinieku izbeigt darba tiesiskās attiecības, viņam uzteikums ir jāpamato, norādot uz konkrēto apstākli, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Šie 101. pantā regulētie uzteikuma gadījumi ir izsmeltoši, un darba devējs, vienojoties ar darbinieku, nevar paplašināt un papildināt likumā sniegtu uzskaitījumu, taču pusēm ir iespēja savstarpēji konkretizēt tā piemērošanas gadījumus.<sup>738</sup>

Atbilstoši tiesu praksei uz uzteikumu kā vienpusēju gribas izteikumu attiecināmi arī vispārējie saistību tiesību noteikumi par tiesisko darījumu spēku, līdz ar to jānorāda, ka saskaņā ar CL 1506. pantu tikai pavisam tumši un nesaprotami, kā arī tieši sevī pretrunīgi gribas izteikumi nemaz nav iztulkojami, bet ir atzīstami par spēkā neesošiem – pārējas situācijās tiesai uzteikums ir jāiztulko.<sup>739</sup>

Komentējamā panta pirmajā daļā ir noteikti 11 gadījumi, kuros darba devējs var uzteikt darba līgumu:

- 1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;

Ja darbinieka pārkāpums izpaužas kādu konkrētu darba pienākumu, kas noteikti vai nu darba līgumā, vai darba kārtības noteikumos, nepildīšanā, kā uzteikuma tiesiskais pamats piemērojams DL 101. panta pirmās daļas 1. punkts. Lai piemērotu šādu uzteikumu, ir vienlaicīgi jāpastāv trīs elementiem, par kuriem tiesai jāpārliecinās:

- ▮ darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; piemēram, fakts, ka darbinieks divas nedēļas bez attaisnojoša iemesla neierodas darbā, veido DL 101. panta pirmās daļas pirmajā punktā paredzēto darba līguma uzteikšanas pamatu;<sup>740</sup>
- ▮ pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla; piemēram, darbinieka prombūtne nav saistīta ar atrašanās atvaļinājumā vai pārejošu darbnespēju, vai nav izpildījies kāds cits no DL 74. pantā noteiktajiem iemesliem;
- ▮ pārkāpums ir būtisks.

Tas, vai pārkāpums ir atzīstams par būtisku, jāvērtē katrā situācijā individuāli, jo jēdziens *būtiski* ir nenoteikta satura un tā piepildīšana ar saturu ir atstāta tiesību normas piemērotāja ziņā. No norādītā secināms, ka vispirms darba devējam ir izvērtējams, vai pārkāpums ir būtisks, taču, skatot strīdu tiesā, pārbaudīt, vai darba devējs pareizi šo jēdzienu piemērojis konstatētajiem apstākļiem, ir tiesas pienākums.

Lai darbinieka pārkāpumu uzskatītu par būtisku, darba devējam jāpierāda, ka, klaji ignorējot darba līgumā vai darba kārtībā noteikto, darbinieks ir radījis vai, sagadoties citiem apstākļiem, varēja radīt darba

<sup>736</sup> SDO konvencija Nr. 158 „Konvencija par darba attiecību izbeigšanu”, pieņemta 22.06.1982, Latvijā ratificēta 25.07.1994.

<sup>737</sup> Kalniņš E., *Privāttiesību teorija un prakse*. Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2005, 288. lpp.

<sup>738</sup> AT tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu”, 2004, 3. lpp.

<sup>739</sup> AT 2014. gada 30. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2122/2014.

<sup>740</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2241/2016 (C29495015).

devējam zaudējumus, ietekmēt parasto darba gaitu vai radīt kāda cita veida negatīvas sekas, piemēram, administratīvā soda uzlikšanu, jo grāmatvede laicīgi nav iesniegusi visas nepieciešamās atskaites.<sup>741</sup> Faktiski darba devējam ir pienākums izvērtēt pārkāpuma samērīgumu ar konkrētajām sekām – darba līguma uzteikumu. Taču tāpat kā attiecībā uz pārkāpuma būtiskumu strīda gadījumā tiesai ir jāpārbauda, vai ir ievērots samērīgums, jo tiesa strīdu izskata pēc būtības.<sup>742</sup>

Tomēr jāņem vērā arī tiesu praksē noteiktais, ka darba devējam katrā situācijā, kad konstatēts pārkāpums, arī būtisks, jāizvērtē darbinieka līdzšinēji veiktais darbs – likumdevēja mērķis ir bijis nodrošināt, lai katrā gadījumā, kad tiek konstatēts pārkāpums, darbinieks netiktu atlaists no darba, nenemot vērā viņa iepriekšējo darbu pie darba devēja.<sup>743</sup>

Vienlīdz svarīga ir arī DL 101. panta trešās daļas noteikumu ievērošana par darba līguma uzteikumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, kas attiecas uz uzteikuma procedūru.<sup>744</sup>

Tiesu praksē atzīts, ka jēdziens *darba kārtības un līguma noteikumi* aptver ne tikai atsevišķus darba devēja dokumentus ar šādiem nosaukumiem, bet arī normatīvos aktus, kas regulē atsevišķu profesiju pārstāvju pienākumus darbā.<sup>745</sup>

Piemēram, lietā Nr. SKC-324/2018 AT atzina uzteikumu par DL 101. panta pirmās daļas pirmajam punktam atbilstošu, jo tika konstatēts, ka darbiniece:

- ▮ apzināti atstājusi raudošu bērnu vienu citā telpā bez pieaugušo uzraudzības, tādējādi apdraudot bērna drošību, dzīvību un veselību, proti, raudošo audzēkni atstājusi bez uzraudzības vienu pašu guļamistabā (gultiņā pie loga), kur meitene uzkāpusi uz palodzes un, histēriski raudot, sēdusi ar plaukstām pa loga rūti. Tādējādi darbiniece pārkāpa darba kārtības noteikumus (pienākumu neatstāt bērnus vienus bez pieaugušo uzraudzības), darba līgumu un amata aprakstu (darbinieka pienākumu rūpēties par izglītojamo drošību), Bērnu tiesību aizsardzības likuma 72. panta pirmo daļu (Bērnu aprūpes, izglītības [...] iestāžu vadītāji un darbinieki ir atbildīgi par bērna veselības un dzīvības aizsardzību, par to, lai bērns būtu drošībā, lai viņam tiktu sniegti kvalificēti pakalpojumi un ievērotas citas viņa tiesības);
- ▮ bez iestādes vadītāja vai vadītāja vietnieka izglītības jomā saskaņojuma patvaļīgi atstājusi darbavietu un pēc kāda laika (apmēram pēc 30 minūtēm) no veikala atnesusi alkoholu, ko lietojusi (iedzērusi nelielā daudzumā) darba laikā turpat telpās. Tādējādi darbiniece pārkāpa darba kārtības noteikumus (darbiniekam, atrodoties ārpus darbavietas, ir jāpaziņo par to vadītājam vai vadītāja vietniekam izglītības jomā) un darbinieks iestādē un tās teritorijā nedrīkst [...] lietot alkoholiskos dzērienus).

Tiesa atzina raudoša divgadīga bērna, kas tikko bija uzsācis bērnudārza gaitas, atstāšanu atsevišķā telpā bez pieaugušo uzraudzības par neattaisnojošu un nepieļaujamu disciplinēšanas metodi, kā arī būtisku pārkāpumu, jo tik mazs bērns varēja nokrist no palodzes, tādējādi tika apdraudēta bērna veselība un pat dzīvība. Tāpat alkohola ienešana un lietošana pat nelielā daudzumā pirmsskolas izglītības iestādē, kur notiek darbs ar maziem bērniem, nav attaisnojama un uzskatāma par būtisku pārkāpumu. Jānorāda, ka darbinieces izdarītais pārkāpums atzīts par būtisku un neattaisnojamu ne jau par atrašanos alkohola reibumā, bet gan par darbavietas atstāšanu bez saskaņošanas ar iestādes vadību kopsakarā ar tālāko rīcību – alkoholisko dzērienu ienešanu pirmsskolas izglītības iestādē (alkohola ienešana izglītības iestādē ir aizliegta atbilstoši MK 2009. gada 24. novembra noteikumu Nr. 1338 "Kārtība, kādā nodrošināma izglītojamo drošība izglītības iestādēs un to organizētajos pasākumos" 3.12. un 6.3. punktam).<sup>746</sup>

<sup>741</sup> AT Senāta 2013. gada 29. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1769/2013.

<sup>742</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1275/2012.

<sup>743</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 22. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2455/2013.

<sup>744</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 5. septembra sprieduma lietā Nr. SKC-1226/2012 (C33427710).

<sup>745</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 1. februāra spriedums lietā Nr. SKC-324/2018 (C33622016).

<sup>746</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 1. februāra spriedums lietā Nr. SKC-324/2018 (C33622016).

## 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 jābūt saistītai ar darbinieka pienākumu izpildi. Ja darbinieka prettiesiska rīcība nav saistīta ar noligtā darba veikšanu (piemēram, ceļa satiksmes negadījums izraisīts ar personīgo transportlīdzekli ārpus darba laika), tad par šādu pārkāpumu minētais uzteikuma pamats nav piemērojams.<sup>747</sup>

Lai noskaidrotu jēdziena *rīkojies prettiesiski* saturu un nozīmi, nepieciešams pievērsties citām šā likuma normām, kas raksturo darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgos noteikumus. DL 50. panta pirmās daļas nosacījumos noteikts, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma. Savukārt DL 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 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 konkrētizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas ir saistoši attiecīgajam darbiniekam.<sup>748</sup>

Jāņem vērā, ka prettiesiskās rīcības rezultātā darba devējam radīti zaudējumi nav DL 101. panta pirmās daļas otrajā punktā minētā uzteikuma piemērošanas obligāts priekšnoteikums, taču obligāti nepieciešams konstatēt, ka prettiesiskai rīcībai bijis tāds raksturs, kura dēļ darbinieks zaudējis darba devēja uzticību, turklāt uzticības zaudēšanas izvērtēšanai piemērojams gan sabiedrībā vispārpieņemtais viedoklis par prettiesisku rīcību, gan ņemama vērā arī konkrētā darba devēja attieksme pret attiecīgo darbinieka pārkāpumu.<sup>749</sup> Tiesu praksē atzīts, ka darbinieks rīkojies prettiesiski, kas izpaudās nelikumīgā apdrošināšanas polises izrakstīšanā jau pēc ceļu satiksmes negadījuma, ko bija izraisījis viņa tēvs, un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.<sup>750</sup> 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.<sup>751</sup>

Ņemot vērā prakses piemērus, jānorāda, ka uzteikums, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 2. punktu bija pieļaujams:

- ▮ kad darbiniece netika ievērojusi darba devēja rīkojumu, ar kuru noteikts darba laiks, atkārtoti ārpus darba laika tirgojusi alkoholiskos dzērienus, pārkāpjot Alkoholisko dzērienu aprites likuma 6. panta pirmās daļas 5. punktu;<sup>752</sup>
- ▮ arī kad darbinieks tika izdarījis pārkāpumus būvnodevu aprēķināšanā un iekasēšanā, būvatļauju un būvniecības kontrolē un būvju pieņemšanā ekspluatācijā, pārkāpjot ārējos normatīvos aktus un ilgstošā laika posmā kaitējot darba devēja interesēm un reputācijai un tādēļ zaudējot tā uzticību;<sup>753</sup>
- ▮ kad darbinieks – skolotājs nebija reaģējis uz iepriekš izteiktiem aizrādījumiem un neiecieta izturēties pret skolēniem, un viņa darba metodēs bija saskatāma emocionāla vardarbība, no kuras cietuši bērni.<sup>754</sup>

<sup>747</sup> AT tiesu prakses apkopojums, „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”, 2004, 3. lpp.

<sup>748</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 20. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-570.

<sup>749</sup> AT tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”, 2004, 3. lpp.

<sup>750</sup> AT Senāta 2004. gada 28. janvāra rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKC-77.

<sup>751</sup> AT tiesu prakses apkopojums, „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”, 2004, 3. lpp.

<sup>752</sup> AT 2009. gada 25. novembra spriedums lietā Nr. SKC-832/2009.

<sup>753</sup> AT 2009. gada 17. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-577/2009.

<sup>754</sup> Turpat.

3) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;

Lai piemērotu šo uzteikuma pamatu, darba devējam nav pietiekami atsaukties tikai uz DL 101. panta pirmās daļas 3. punktu, bet jānorāda arī uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido šī uzteikuma tiesisko pamatu, tostarp jāsniedz darbinieka rīcības objektīvs izvērtējums un pamatojums šādas rīcības atzīšanai par pretēju labiem tikumiem, lai tiesai, kas izskata konkrēto strīdu, būtu iespēja to pārbaudīt.<sup>755</sup>

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. Tas nozīmē, ka darba devējam jāpierāda, ka: 1) darbinieks ir rīkojies pretēji labiem tikumiem un 2) šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Ne DL, ne CL šis jēdziens nav raksturots vai papildīts ar saturu, un tiesu praksē pausts, ka tā kā likumdevējs nav noteicis *labu tikumu* definīciju, tas īpaši kvalificētās nenoteiktības pakāpes dēļ ir atzīts par generālklausulu.

Normā minētais jēdziens *labi tikumi* ir ģenerālklausula, kuras saturs konkrētācija atstāta tiesību piemērotāju ziņā. Judikatūrā un tiesību doktrīnā atzīts, ka labu tikumu jēdzienam piemīt ne tikai sociāls, bet arī tiesisks raksturs, tas ir, 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.<sup>756</sup>

Tiesību normas atvērība ļauj meklēt individuālas lietas taisnīgāko risinājumu. Līdz ar to situācijā, kad darba devējs, uzteicot darba līgumu, piemēro minēto jēdzienu, tam ir pienākums papildīt šo jēdzienu ar juridiski nozīmīgu saturu, t.i., uzteikumā jānorāda, kādi palīgavoti (piemēram, morāle, sociālās vērtības, lietu dabiskā kārtība u.tml.) devuši pamatu darbinieka rīcību vērtēt par pretēju labiem tikumiem. Savukārt tiesas uzdevums strīda gadījumā ir pārbaudīt, vai darba devēja vērtējums darbinieka konkrētai rīcībai atbilst labiem tikumiem pretējas darbības (bezdarbības) objektīviem kritērijiem un tiesību palīgavotos meklējamam šā jēdziena saturam.<sup>757</sup>

Ar vārdiem *tikums*, *tikumība* parasti pieņemts apzīmēt morālās apziņas stāvokli, attiecības, cilvēku rīcību – tātad, esošā pretstatu vēlamajam. Vārds *tikums* izsaka tieksmi pilnveidoties, virzīties, kļūt labākam, krietnākam.<sup>758</sup>

Jēdziens *labi tikumi* ietverts arī CL 1415. pantā, nosakot, 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 minēts, ka lietās, kuras saistītas ar labu tikumu pārkāpumiem, tiesai būtu jānosaka konkrēts tikums, kurš ticis pārkāpts. Bieži labiem tikumiem pretēja rīcība jau ir iekļauta pozitīvajās normās, līdz ar to tā tiek kvalificēta par darbību, kas pretēja likumam.<sup>759</sup>

Piemēram, par labu tikumu pārkāpumu būtu uzskatāms, ja darbinieks nodibinājis darba tiesiskās attiecības ar mērķi iegūt informāciju par darba devēja biznesu. Minētā sakarā ir 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.<sup>760</sup>

<sup>755</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 20. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-213/2018 (C12177516).

<sup>756</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 31. marta spriedums lietā Nr. SKC-1997/2015.

<sup>757</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 20. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-213/2018 (C12177516).

<sup>758</sup> Turpat.

<sup>759</sup> AT tiesu prakses apkopojums "Par Civillikuma 1415. panta piemērošanu", 2008, 37. lpp.

<sup>760</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmens&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 195. lpp.

4) darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;

DL neparedz nekādas reibuma pakāpes gradācijas, svarīgs ir tikai alkohola reibuma fakts, kuru, kā tas ir atzīts juridiskajā literatūrā, iespējams konstatēt gan medicīniskajā pārbaudē, gan fiksējot ar darba devēja sastādīto aktu. Mediķu atzinuma iegūšana ir vienkāršākais ceļš reibuma stāvokļa pierādīšanai, bet tas iespējams vien tad, ja darbinieks no šāda veida pārbaudes neatsakās. Darbiniekam ir tiesības atteikties no medicīniskās pārbaudes (MK 2008. gada 2. jūnija noteikumu Nr. 394 "Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība"<sup>761</sup> 34. punkts). Savukārt darba devējam nav dotas pilnvaras izmantot policijas varu darba tiesisko situāciju risināšanā. Policijas nepamatota iesaistīšana darbinieka piespiedu nogādāšanai uz medicīnisko pārbaudi alkohola reibuma stāvokļa konstatēšanai būtu uzskatāma par darbinieka pamattiesību pārkāpumu.<sup>762</sup>

Ja darba devējs apsver iespēju darbinieku atbrīvot no darba, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas ceturto punktu, darba devējam ir pienākums no darbinieka pieprasīt rakstveida paskaidrojumus par radušos situāciju.

Lemjot par darbinieka darba līguma uzteikumu, ir jāņem vērā un jāizvērtē vairāki faktori - veiktā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas ir izdarīts, vai darbinieks jau iepriekš ir atradies alkohola reibumā, darbinieka personiskās īpašības un viņa pirms pārkāpuma veiktais darbs.<sup>763</sup>

Darba devēja tiesības konstatēt darbinieka atrašanos darbā alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī nav ierobežotas, tas ir, darba devējs var izvēlēties un pielietot jebkurus CPL paredzētos pierādīšanas līdzekļus.<sup>764</sup> Ne DL, ne MK noteikumos Nr. 394 nav tiesību normas, kas noteiktu, ka medicīniskā pārbaude un tās rezultātus fiksējošais protokols ir vienīgais un ekskluzīvais veids, kādā var konstatēt darbinieka atrašanos reibuma stāvoklī. Minētie MK noteikumi ir piemērojami tādās situācijās, kurās precīzi nepieciešams noteikt alkohola reibuma pakāpes smagumu, piemēram, konstatējot alkohola ietekmi transportlīdzekļa vadītājam.<sup>765</sup> To, vai persona atrodas alkohola reibuma stāvoklī, pareizi novērtēt ir spējīgi arī cilvēki bez speciālām zināšanām, ja par to liecina pazīmju kopums (specifiska alkohola smaka, grīlīga gaita, nesakarīgs runas veids, netipiska uzvedība utt.).<sup>766</sup>

Ja darbinieks tiks atbrīvots no darba uz šāda tiesiskā pamata un pēc tam cels prasību tiesā ar lūgumu atzīt darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu un darba tiesisko attiecību atjaunošanu, tiesa ņems vērā tādus faktorus, vai ir pietiekami daudz pamatotu pierādījumu, ka darbinieks darbā atradies reibuma stāvoklī, un vai atbrīvošana no darba notikusi atbilstoši likumā paredzētajai kārtībai.

5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;

Lai darba devējs varētu uzteikt darba līgumu uz šī pamata, viņam jāvadās no DAL noteiktā un uz tā pamata izdotajiem 2009. gada 28. aprīļa MK noteikumiem Nr. 359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās",<sup>767</sup> kas nosaka nodarbināto drošības un veselības aizsardzības prasības darba vietās. Lai darbiniekam uzteiktu darba tiesiskās attiecības atbilstoši DL 101. panta pirmās daļas 5. punktam, nepieciešams konstatēt divus vienlaicīgi pastāvošus elementus:

- || darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus;
- || darbinieks ar savu rīcību apdraudējis citu personu drošību un veselību.<sup>768</sup>

<sup>761</sup> MK 2008. gada 2. jūnija noteikumu Nr. 394 "Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība". Latvijas Vēstnesis, 88, 06.06.2008.

<sup>762</sup> Turpat.

<sup>763</sup> Valsts darba inspekcija, Kā rīkoties, ja darbinieks ierodas darbā iereibis? Pieejams: <https://ititiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/ka-rikoties-ja-darbinieks-ierodas-darba-iereibis/11833>.

<sup>764</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 19. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2712/2014 (C30541313).

<sup>765</sup> Turpat.

<sup>766</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 19. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2712/2014 (C30541313).

<sup>767</sup> MK 2009. gada 28. aprīļa noteikumi Nr. 359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās". Latvijas Vēstnesis, Nr. 69 (4055), 06.05.2009.

<sup>768</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 196. lpp.

Piemēram, darbinieks rūpnīcā strādājis ar paaugstinātas bīstamības tehniskajām ierīcēm un, dodoties pusdienu pārtraukumā, piemirsis ierīču darbību apturēt. Šāds darbinieka darba aizsardzības noteikumu pārkāpums varētu būt pamats darba tiesisko attiecību pārtraukšanai, ja tas ir apdraudējis citu uzņēmumā strādājošo drošību un veselību.

Pārkāpumam jābūt būtiskam, tādām, kas apdraud 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;

Šāds tiesiskais pamats darba līguma uzteikšanai piemērojams, ja darba devējs darba izpildes gaitā secina, ka darbiniekam nav atbilstošu spēju, un tāda iemesla dēļ viņš nevar kvalitatīvi un pienācīgi veikt darba līgumā nolīgto darbu. Par profesionālajām spējām šīs tiesību normas izpratnē uzskatāmas ne tikai teorētiskās zināšanas, bet arī praktiskās iemaņas un pieredze.

Iemesls šī uzteikuma pamata piemērošanai varētu būt apstākļi, ka darba devējs, nodibinot darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, nav varējis pārliecināties vai arī pilnībā nav pārliecinājies par darbinieka profesionālajām spējām, piemēram, paļāvies tikai uz darbinieka sniegto informāciju un nav pārbaudījis, vai darbiniekam piemīt vajadzīgā darba pieredze un nepieciešamās profesionālās zināšanas.

Šajā punktā minētais attiecas uz darbiniekiem, kuriem ir profesija. Piemēram, darba devējs atklāj, ka darbinieks, kurš tika pieņemts darbā par grāmatvedi, nespēj veikt darba pienākumus atbilstoši prasībām. Darba devējs bieži secina, ka grāmatvedības atskaitēs ir pieļautas lielas kļūdas, turklāt saņem sūdzības no klientiem par grāmatveža sastādītajiem dokumentiem un veikto darbu.

Uzsakot darba līgumu, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 6. punktu, darba devējam ir pienākums darbiniekam izmaksāt atlaišanas pabalstu. Atlaišanas pabalsta apmērs ir atkarīgs no nodarbinātības ilguma pie konkrētā darba devēja (skatīt DL 112. panta komentāru).

Piemērs, autovadītājam par braukšanu reibumā ir atņemta vadītāja apliecība, kā rezultātā viņam nav tiesības veikt darba pienākumus, vai arī darba attiecību laikā valsts maina noteikumus, kādai ir jābūt kvalifikācijai, lai veiktu attiecīgo darbu. Savukārt darbinieks noteiktā laikā šo kvalifikāciju neiegūst, līdz ar to ir pamats darbinieku atbrīvot no darba.

7) darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;

DL 101. panta pirmās daļas 7. punkts kā uzteikuma pamats piemērojams, ja darbinieka veselība ir tādā stāvoklī, ka tāda iemesla dēļ viņš nespēj pildīt darba līgumā noteiktos amata pienākumus. Šādi atbrīvošanai ir nepieciešams saņemt ārsta atzinumu, kurā konstatēts, ka darbinieks veselības stāvokļa dēļ nav spējīgs veikt darba pienākumus.

Punkts vispārīgi nosaka to, ka jābūt ārsta apliecinājumam par darbinieka nespēju veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ. Savukārt MK 2009. gada 10. marta noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude"<sup>769</sup> konkrēzē DL 101. panta pirmās daļas 7. punkta saturu.<sup>770</sup>

Saskaņā ar DL 112. pantu, ja uzteikums pamatots ar DL 101. panta pirmās daļas 7. punktu, darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts (apmērs nosakāms atbilstoši nodarbinātības ilgumam pie darba devēja).

8) ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;

Praksē bieži vien DL 101. panta pirmās daļas 8. punktu piemēro neatbilstoši tiesību normas jēgai, jo nereti, iztulkojot šo normu tikai gramatiski, piemērošanas robežas *prima facie* ir plašākas, nekā bijis likumdevēja mērķis, pantu ietverot šādā redakcijā. Lai arī iztulkojot šo tiesību normu gramatiski, rodas priekšstats, ka panta tvērums ir plašs, tas tomēr jātulko šauri. Darba tiesiskās attiecības darba devējs saskaņā ar šo punktu

<sup>769</sup> MK 2009. gada 10. marta noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude". Latvijas Vēstnesis, Nr. 41 (4027), 13.03.2009.

<sup>770</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 25. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1325/2012 (C29597511).

var uzteikt, ja ar tiesas spriedumu darbā tiek atjaunots darbinieks, kas agrāk veica attiecīgo darbu un no pienākumu veikšanas tika atbrīvots uz cita uzteikuma pamata. Piemēram, darba devējs, atbrīvojis 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. Darba devējs jau pieņēmis viņas vietā citu darbinieku, tomēr, pamatojoties uz tiesas spriedumu, grāmatvede tiek atjaunota darbā. Šādā situācijā darba devējam ir tiesības atbrīvot pieņemto darbinieku no darba, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 8. punktu.<sup>771</sup>

Kā arī, piemēram, darba devējs izbeidza darba tiesiskās attiecības ar juristu, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 3. punktu, tas ir, darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tukumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu (skatīt DL 101. panta pirmās daļas 3. punkta komentāru). Ar tiesas spriedumu jurists tika atjaunots amatā, bet darba devējs jau iepriekš atbrīvoja darbinieka vietā bija pieņēmis citu darbinieku. Līdz ar to, tā kā viena amata pienākumu izpildei uzņēmumā ir divi darbinieki, darba devējs uzteiks *jaunā* darbinieka darba līgumu. Ja darba devēja uzteikums pamatots ar 101. panta pirmās daļas 8. punktu, darba devējam darbiniekam jāizmaksā atlaišanas pabalsts (skatīt DL 112. panta komentāru). Būtiski pieminēt, ka uzteikuma termiņš šajā gadījumā ir viens mēnesis. Tādējādi darbinieks, kas pieņemts jurista amatā, vēl mēnesi veiks darba pienākumus. Savukārt darbinieks, kas atjaunots amatā, darbā varēs atgriezties un veikt iepriekšējos amata pienākumus ar datumu, kad spriedums būs stājies likumīgā spēkā. Ja tiesa spriedumā noteikusi, ka spriedums izpildāms nekavējoties, tad darbinieks var atgriezties darbā uzreiz pēc sprieduma pasludināšanas, tādējādi darba devējam mēnesi būs jānodarbinā divi darbinieki, kuri veiks vienādus darba pienākumus.

Ja darbiniece atrodas grūtniecības, dzemdību vai bērnu kopšanas atvaļinājumā, ar darbinieku, kas uz zināmu laika periodu aizstās darbinieci, ir noslēdzams darba līgums uz noteiktu laiku. Jāuzsver, ka DL 101. panta pirmās daļas 8. punktu nevar piemērot, ja darba devējs darbā pieņēmis darbinieku, lai veiktu atstādinātā vai promesošā darbinieka darbu.<sup>772</sup>

9) tiek samazināts darbinieku skaits;

Pamatojot uzteikumu ar DL 101. panta pirmās daļas 9. punktu, par iemeslu jābūt un jānorāda kāds no DL 104. pantā noteiktajiem darbinieku skaita samazināšanu pamatojošajiem objektīvajiem apstākļiem, tas ir, vai darba devēja uzņēmumā veikti saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi, un vai tie ir neatliekami un pietiekami pamatoti.

Kā ir norādījusi AT, obligāts priekšnoteikums uzsakot darbinieka darba līgumu atbilstoši DL 101. panta pirmās daļas 9. punktam, ir darba devēja lēmums vai rīkojums par neatliekamiem saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai cita līdzīga rakstura veicamajiem pasākumiem kapitālsabiedrībā un to rezultātā darbinieku skaita samazināšanu vai amatu likvidēšanu.<sup>773</sup>

Darba devēja veikto saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākuma lietderība ir paša darba devēja ziņā, proti, tiesa nevar izvērtēt lietderību, taču tā var pārbaudīt, vai darbinieku skaita samazināšana nav bijusi formāla un tā reāli ir notikusi.<sup>774</sup>

Detalizētāk saistībā ar darbinieku skaita samazināšanas jēdzienu un tā piemērošanu skatīt DL 104. panta komentāru.

10) tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība;

(Skatīt arī DL 117.-121. panta komentāru.)

Darba devējs šo uzteikuma pamatu var piemērot, ja tiek likvidēts viss darba devēja uzņēmums, nevis filiāle vai kāda daļa no tā.

<sup>771</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 196. lpp.

<sup>772</sup> Turpat, 197. lpp.

<sup>773</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 21. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2285/2016.

<sup>774</sup> AT 2012. gada 14. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1844/2012.



Ja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku tiek izbeigtas saskaņā ar DL 101. panta pirmās daļas 10. punktu, tad atbilstoši DL noteiktajam nav nepieciešams vērtēt darbinieku darba rezultātu un profesionālo kvalifikāciju. Izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, balstoties uz šīs tiesību normas pamata, darba devējam ir pienākums izmaksāt atlaišanas pabalstu.

Saskaņā ar Maksātnespējas likuma<sup>775</sup> 103. pantu administratoram ir tiesības uzteikt darba līgumu parādnieka darbiniekam, par darba līguma tiesisko pamatu uzskatot DL 101. panta pirmās daļas 9. un 10. punktu. Atbilstoši Maksātnespējas likuma 106. pantam pāreja no juridiskās personas maksātnespējas procesa uz tiesiskās aizsardzības procesu nav pieļaujama, ja parādniekam juridiskās personas maksātnespējas process pasludināts, pamatojoties uz šā likuma 57. panta 7., 8. vai 9. punktu. Ja ar tiesas spriedumu izbeigts uzņēmuma tiesiskās aizsardzības process un, pamatojoties uz Maksātnespējas likuma 57. panta 8. punktu, pasludināts maksātnespējas process, nav iespējama uzņēmuma saimnieciskās darbības atjaunošana. Līdz ar to uzteikuma tiesiskais pamats ir uzņēmuma likvidācija.<sup>776</sup>

DL normas neparedz darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas vērtēšanu gadījumā, ja uzteikuma pamats ir darba devēja likvidācija.<sup>777</sup>

Tiesu praksē atzīts, ka tiesas kompetencē neietilpst lietderības apsvērumu izdarīšana pašvaldības vietā par to, kādā veidā būtu organizējama tās funkciju izpilde, jo iestāžu institucionālās sistēmas maiņa un uzbūve ir pašvaldības iekšējā kompetence, ko noteic likums un kas vērsta uz tai doto uzdevumu efektīvu izpildi. Tādējādi pašvaldība ir tiesīga brīvi izvēlēties, kuru no Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. pantā noteiktajām metodēm izmantot, izveidojot, reorganizējot vai likvidējot tās iestādes. Līdz ar to tiesas kompetencē nav vērtēt jautājumus, kas saistīti ar nepieciešamību likvidēt vai nelikvidēt kādu iestādi, bet gan izvērtēt, vai šāds process nav bijis formāls.<sup>778</sup>

- 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, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība.

Šīs tiesību normas mērķis ir aizsargāt darba devēju no tā, ka darba tiesiskajās attiecībās tiek nodarbināti darbinieki, kas ilgstoši neveic darbu darbnespējas dēļ. Šādas tiesības darba devējam piešķirtas, ja darbinieks nepārtraukti vairāk nekā sešus mēnešus darbnespējas dēļ nav veicis darbu, vai arī, ja darbnespēja atkārtojas, tad vienu gadu triju gadu periodā nav pildījis darba līgumā noteiktos pienākumus. Piemēram, darbinieks slimo laika periodā no 2019. gada 4. janvāra līdz 4. jūlijam (ieskaitot, tātad sešus mēnešus un vienu dienu). Ja darbiniekam ir darbnespēja (slimo) līdz 2019. gada 3. jūlijam, bet 4. jūlijā ir jau darbā, tad darbiniekam nevar uzteikt darba līgumu pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 11. punktu, jo darbinieks slimojis sešus mēnešus, nevis vairāk nekā sešus mēnešus.

Darba devējs var arī uzteikt darba līgumu, ja darbnespēja ar pārtraukumiem turpinās 12 mēnešus triju gadu periodā. Piemēram, darbiniekam laika periodā no 2016. gada 25. marta līdz 2019. gada 24. martam ar starplaikiem ir pārejoša darbnespēja vismaz 12 mēnešus. Piemēram, darbiniekam bijusi pārejoša darbnespēja no 2016. gada 1. marta līdz 1. jūlijam, no 2016. gada 1. decembra līdz 2017. gada 30. aprīlim, no 2017. gada 1. jūnija līdz 2017. gada 30. septembrim (pārejoša darbnespēja bijusi 12 mēnešus un 1 dienu). Ja pārejoša darba nespēja bijusi nepilnus 12 mēnešus (piemēram, 11 mēnešus un 25 dienas), tad darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz komentējamā panta pirmās daļas 11. punktu, uzteikt nevar.<sup>779</sup>

<sup>775</sup> Maksātnespējas likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 124, 06.08.2010.

<sup>776</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 26. februāra spriedums lietā Nr. SKC-1861/2015 (C20142114).

<sup>777</sup> AT 2012. gada 29. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1730/2012 (C28219810).

<sup>778</sup> AT 2012. gada 20. septembra sprieduma lietā Nr. SKC-775/2012 (C28377809).

<sup>779</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 197. lpp.

Lai piemērotu šo tiesību normu, tajā ir noteikti divi kritēriji, kas darba devējam jāņem vērā, t. i., darbnespējas ilgums un iemesls, kāpēc darbinieks atrodas tik ilgā darbnespējas laikā.<sup>780</sup> Ja ir konstatējams gan likumā minētais darbnespējas ilgums, gan iemesls, bet darbinieks pirms atrašanās darbnespējā ir priekšzīmīgi veicis darba pienākumus, un darba devējs nevēlas ar darbinieku izbeigt darba tiesiskās attiecības, viņš to var nedarīt.<sup>781</sup>

Svarīgi norādīt, ka pantā noteiktajā darbnespējas laikā neieskaita laika periodu, kurā darbiniece atradusies grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā. 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.<sup>782</sup>

Par darbinieka pārejošu darba nespēju izsniedz darba nespējas lapu, kurā norādīta pamata diagnoze, kāpēc darbinieks nav bijis spējīgs strādāt noteikto laika periodu. Ārstniecības likuma<sup>783</sup> 53. pantā noteikts, ka personas pārejošu darbnespēju konstatē ārsts vai ārsta palīgs pēc personas personīgas apskates un izmeklēšanas, pieņemto lēmumu pamatojot medicīniskajā dokumentācijā. Kārtību, kādā tiek apliecināta personas pārejoša darbnespēja un attiecīgo dokumentu izsniegšana un anulēšana, nosaka MK 2001. gada 3. aprīļa noteikumi Nr. 152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība".<sup>784</sup>

Ja darba devējs uzskata, ka darba nespējas lapa izsniegta nepamatoti, viņš var vērsties Veselības inspekcijā ar sūdzību, ietverot apstākļus, kas rada pamatu apšaubīt darbnespējas lapas izsniegšanas pamatotību. Kad darba devējam jāizvērtē, vai uzteikt darba līgumu uz DL 101. panta pirmās daļas 11. punkta pamata, viņš nevar pieprasīt no darbinieka izziņas, kas apliecina viņa veselības stāvokli, pārbaudīt darbinieka diagnozes utt., jo tas ir tā ārstējošā ārsta kompetencē, kurš izsniedz darbnespējas lapas, un uz tajās norādītās informācijas patiesumu darba devējs var pilnībā paļauties.<sup>785</sup>

Ja konstatē, ka līdz darba devēja uzteikuma saņemšanai darbinieks nav veicis darba pienākumus pārejošas darbnespējas dēļ nepārtraukti vairāk nekā sešus mēnešus ar darbnespējas iemeslu *cits cēlonis*, bet arodslimība darbiniekam konstatēta gandrīz divus mēnešus pēc darba tiesisko attiecību uzteikuma, konstatējais izslēdz nelaimes gadījuma darbā vai arodslimību kā darbnespējas iemeslu, jo darbnespējas iemeslu fikšē ārstniecības iestādes ārsts, pamatojot pieņemto lēmumu medicīniskajā dokumentācijā. Darba devējam nav nedz iespējas, nedz kompetences vērtēt darbiniekam noteikto slimības raksturu.<sup>786</sup> Tiesu praksē ir atzīts, ka darba devējs paļaujas uz darbnespējas lapā sniegto informāciju, jo pienākumu pārbaudīt darbnespējas pamatotību vai iemeslus DL normas neparedz. Izvērtējot iespēju uzteikt darba līgumu, darba devējam nav tiesību pieprasīt no darbinieka izziņas par viņa veselības stāvokli, pārbaudīt darbinieka diagnozes, vērtēt, vai minētais diagnozes varētu būt arodslimība un vai šīs saslimšanas ir darbnespējas cēlonis vai nav. Minētais ir ārstējošā ārsta kompetencē, kas aizpilda darbnespējas lapas, uz kurās minēto informācijas patiesumu darba devējam ir tiesības pilnībā paļauties.<sup>787</sup>

**(2)** Saskaņā ar tiesību normu darba devējam no darbinieka jāpieprasa rakstveida paskaidrojumi, ja darba devējs apsver uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz DL 101. pirmās daļas pirmā līdz piektajam punktam. Panta mērķis ir nodrošināt darbiniekam aizsardzības iespēju pret viņam izteikto vai citādi pausto darba devēja neapmierinātību par darbinieka rīcību.

Paskaidrojumu pieprasīšanai nav formāls raksturs, paskaidrojumi ir nepieciešami, lai darba devējs varētu vispirms objektīvi izvērtēt izdarīto pārkāpumu un tikai pēc tam lemt par piemērojamām sekām.

<sup>780</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 4. jūlija spriedums lietā Nr. SKC-439/2017.

<sup>781</sup> AT 2015. gada 30. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2195/2015.

<sup>782</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 198. lpp.

<sup>783</sup> Ārstniecības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 167/168, 01.07.1997.

<sup>784</sup> MK 2001. gada 3. aprīļa noteikumi Nr. 152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība". Latvijas Vēstnesis, Nr. 56 (2443), 06.04.2001.

<sup>785</sup> AT 2014. gada 31. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-2884/2014.

<sup>786</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 4. jūlija spriedums lietā Nr. SKC-439/2017 (C30516215).

<sup>787</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 31. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-2884/2014 (C33395513).

Ja darbiniekam darba devējs pirms darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pieprasījis sniegt rakstveida paskaidrojumus, tomēr darbinieks no šādas iespējas atteicies, darba devējs var uzteikt darba līgumu saukšanā ar kādu no šajā daļā minētajiem uzteikuma pamatiem, un tas nebūs uzskatāms 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.<sup>788</sup>

Svarīgi norādīt, ka DL 101. panta otrā daļa neparedz konkrētu paskaidrojumu pieprasīšanas un sniegšanas termiņu, tomēr tas nenozīmē, ka termiņš ir neierobežots. Tas ir nosakāms katrā situācijā individuāli, tomēr ņemot vērā, ka paskaidrojumu sniegšana ir saistīta ar darba līguma uzteikumu, tad šis paskaidrojumu termiņš nevarētu būt ne nesamērīgi īss (piemēram, 10 minūšu laikā sniegt paskaidrojumus par to, kāpēc ir iekavēts būvdarbu nodošanas termiņš), bet kā arī nesamērīgi garš (jo uzteikumu var veikt 1 mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas). Tāpēc šādā situācijā būtu ieteicams piemērot DL 94. pantā noteikto termiņu (nekavējoties, bet ne vēlāk kā 7 dienu laikā).

Ja tiek konstatēts darbinieka izdarīts pārkāpums, darba devējam ir jāizvērtē:

- ▮ pārkāpuma smagums (vai šāds pārkāpums ir tāds, par kuru būtu pamats uzteikt darba līgumu, vai uzteikums ir samērīgs ar izdarīto pārkāpumu, vai varbūt var aprobežoties, piemēram, tikai ar disciplinārsodu);
- ▮ apstākļi, kādos pārkāpums ir izdarīts (cik ir bijusi darbinieka, cik paša darba devēja vaina, nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus vai darba aprīkojumu. Varbūt pārkāpums radīts no darbinieka gribas neatkarīgu apstākļu dēļ u.c. faktoriem);
- ▮ darbinieka personiskās īpašības (vai darbinieks ir apzinīgs, centīgs, godprātīgs). Tāpat būtu svarīgi izvērtēt, vai darbinieks par pārkāpumu ir pats ziņojis, vai centies pārkāpumu un tā radītās sekas novērst, vai izdarīto nožēlo, proti, būtu jāvērtē arī paša darbinieka attieksme pret izdarīto pārkāpumu;
- ▮ darbinieka līdzšinējais darbs (ne tikai tas, vai iepriekš ir bijuši pārkāpumi, bet arī tas, kā un ar kādu attieksmi darbinieks ir veicis līdzšinējo darbu).

DL 101. panta otrā daļa nosaka darba devēja pienākumu izvērtēt pārkāpuma smagumu un tā samērīgumu ar piemērotajām tiesiskajām sekām – darba līguma uzteikumu. Turklāt ar iekļauto norādi, ka darba devējam jāizvērtē darbinieka līdzšinēji veiktais darbs, likumdevēja mērķis ir bijis aizsargāt darbinieku, un viņš nav vēlējies, lai katrā gadījumā, konstatējot pārkāpumu, arī būtisku, darbinieks tiktu atbrīvots no darba, neņemot vērā viņa iepriekšējo darba pieredzi pie darba devēja.

Arī tiesu praksē ir atzīts, ka pienākums vērtēt līdzšinējo darbu liecina tieši par to, ka likumdevējs nav vēlējies, lai katrā gadījumā, kad tiek konstatēts pārkāpums, arī būtisks, darbinieks tiktu atbrīvots no darba, neņemot vērā viņa iepriekšējo darbu pie darba devēja.<sup>789</sup>

**(3)** Tiesu praksē atzīts, ka svarīga uzteikuma procedūras sastāvdaļa ir DL 101. panta trešās daļas noteikumu ievērošana par darba līguma uzteikumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas.<sup>790</sup>

Piemērojot DL 101. panta trešo daļu, svarīgi precīzi noteikt pārkāpuma atklāšanas dienu, no kuras sāk tecēt mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai. Tiesu praksē vairākkārt apstiprināts, ka pie ilgstošiem pārkāpumiem par pārkāpuma atklāšanas laiku var atzīt dienu, kurā sastādīts slēdziens, ar kuru konstatēts pārkāpums.<sup>791</sup>

<sup>788</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 28. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-38.

<sup>789</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 22. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2455/2013 (C30517311).

<sup>790</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 5. septembra spriedums lietā Nr. SKC-1226/2012 (C33427710).

<sup>791</sup> AT 2004. gada 28. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-38.

Panta trešās daļas mērķis ir aizsargāt tādu darbinieku, kurš, neskatoties uz pieļauto pārkāpumu, turpina strādāt pie attiecīgā darba devēja, un darba devējs nav izbeidzis darba tiesiskās attiecības mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas. Darīt to vēlāk likums liedz gan darba tiesisko attiecību stabilitātes dēļ, gan acīmredzami tāpēc, ka darba devēja nespēja izšķirties mēneša laikā, vai darbiniekam uzteikt darbu, neliecina par tādu pārkāpumu, kas būtu šķērslis turpmāki darba līgumā paredzētā darba izpildei.<sup>792</sup> Ietvertais viena mēneša uzteikuma termiņš attiecībā uz norādītajiem pārkāpumiem ir prekluzīvs termiņš – tas nav atjaunojams, līdz ar to, ja darba devējs neuzsaka darba līgumu likumā noteiktajā termiņā, tiesības uzteikt darba līgumu attiecībā uz konstatēto darbinieka pārkāpumu izbeidzas. Savukārt, ja darba devējs tomēr izsaka uzteikumu, kad termiņš izbeidzies, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, jo pārkāpta darba līguma uzteikuma kārtība.<sup>793</sup>

Piemēram, ja darba devējs 2019. gada 1. jūlijā atklāj, ka uzņēmuma darbinieks no 2019. gada 23. – 27. jūnijam nav ieradies darbā, darba devējs līdz 2019. gada 31. jūlijam var uzteikt darba līgumu. Ja darba devējs darba līgumu uzsaka pēc šī termiņa, darbiniekam iesniedzot pieteikumu tiesā, tai vajadzētu atzīt šādu uzteikumu par prettiesisku.

Maksimālais periods, kādā darba devējs var uzteikt darbinieka darba līgumu, pamatojoties uz kādu no šajā pantā norādītajiem punktiem, ir 12 mēneši no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Ja no pārkāpuma izdarīšanas dienas ir pagājuši 12 mēneši, neatkarīgi no tā, kad pārkāpums atklāts, darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam. No 12 mēnešiem nav izskaitāms laiks, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Tādējādi 12 mēneši ir galīgais noilguma termiņš, kas nav pagarināms.<sup>794</sup>

Piemēram, 2018. gada 1. janvārī darbinieks no veikala ienākumiem savā īpašumā piesavinājies kādu naudas summu, savukārt darba devējs to atklāj 2019. gada 10. janvārī – darba devējs vairs nevarēs uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 2. punktu, jo būs pagājuši vairāk nekā 12 mēneši no prettiesiskās darbības veikšanas dienas.

Uzteikuma termiņš pagarināms par to laika periodu, kurā darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ nav veicis amata pienākumus (piemēram, darbiniekam bijusi pārejoša darbnespēja vai viņš atradies atvaļinājumā, vai arī nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ). Tiesu praksē atzīts, ka DL 101. panta trešā daļa tieši saistīta ar šā lūkuma 109. panta trešo daļu, kas noteic, ka darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā. Darba līguma uzteikums darbinieka darbnespējas laikā vērtējams kā DL 109. panta trešās daļas pārkāpums. DL 101. panta trešā daļa ļauj darba devējam tiesiskā veidā aizsargāt savas intereses, izsniedzot uzteikumu pēc darbinieka darbnespējas izbeigšanās, tādēļ darba devējs, izsniedzot uzteikumu darbinieka darbnespējas laikā, nav rīkojies labā ticībā.<sup>795</sup>

DL 101. panta trešajā daļā ietvertie *citi attaisnojoši iemesli* nosaukti DL 74. panta pirmajā daļā: laiks, kad darbinieks veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē vai nodod asinis, piedalās profesionālā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā, pārceļas uz citu dzīvesvietu u.c. Jēdziena *neveic darbu citu attaisnojošu apstākļu dēļ* tvērumā aplūkojami tie gadījumi, kad saskaņā ar darba līgumā noteikto darba režīmu darbiniekam būtu jāatrodas darbā un jāveic darba pienākumi, taču attaisnojošu iemeslu dēļ tie netiek veikti, turklāt par šo laiku darbiniekam tiek veikta darba samaksa. DL 101. panta trešās daļas mērķis, neieskaitot viena mēneša termiņa tecējumā laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ir neradīt tādu situāciju, kad darbinieka prombūtnes dēļ darba devējam būtu liegta iespēja uzteikt darba līgumu. Normas mērķis ir sniegt iespēju noskaidrot faktiskos apstākļus, saņemt darbinieka paskaidrojumu un izsvērt viņa argumentus, kā arī veikt viņa personības izvērtējumu pēc tam, kad viņš būs atgriezies darbā, ievērojot 12 mēnešu termiņu.<sup>796</sup>

<sup>792</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 23. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2501/2014 (C33397312).

<sup>793</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērīnātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 198. lpp.

<sup>794</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 30. septembra spriedums lietā Nr. SKC-1892/2014 (C28465111).

<sup>795</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 14. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2031/2012 (C32273010).

<sup>796</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 15. marta spriedums lietā Nr. SKC-704/2017 (C32344715).

Darbinieka atstādināšana pretēji slimībai, atvaļinājumam un citiem attaisnojošiem prombūtnes apstākļiem neliedz iespēju darba devējam komunicēt ar darbinieku, pieprasīt paskaidrojumu un veikt situācijas izvērtējumu attiecīgā lēmuma pieņemšanai, kādēļ tā neietilpst DL 101. panta trešajā daļā uzskaitīto pazīmju lokā.<sup>797</sup>

AT spriedumā lietā Nr. C33333815 (SKC-462/2018) par nepareiziem atzina pirmās un apelācijas instanču tiesu secinājumus, ka DL 110. panta trešajā daļā noteiktais termiņš ir uzskatāms par speciālo normu attiecībā pret 101. panta trešo daļu. AT norādīja, ka minētās tiesību normas savā starpā nekonkurē, jo reglamentē patstāvīgus un savstarpēji nošķiramus jautājumus, līdz ar ko nav pamata runāt par tiesību normu speciālo raksturu.

DL 101. panta trešā daļa nosaka termiņu, kādā darba devējs var realizēt savas uzteikuma tiesības, ja uzskata par nepieciešamu izbeigt darba līgumu, un vienlīdz attiecas gan uz darbiniekiem, kuri ir arodbiedrības biedri, gan uz darbiniekiem, kuri nav arodbiedrības biedri. Savukārt DL 110. panta trešajā daļā noteiktais attiecas uz arodbiedrības lēmuma spēkā esamības laiku, paredzot, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana. Ja pēc arodbiedrības piekrišanas saņemšanas uzteikumam darbinieks, piemēram, kļūst darba nespējīgs, kas turpinās vairāk par mēnesi, darba nespējai beidzoties, darba devējai ir jāsaņem jauna arodbiedrības piekrišana darba attiecību izbeigšanai. Taču arī šajā gadījumā darba devējam ir jāiekļaujas DL 101. panta trešajā daļā noteiktajā termiņā.<sup>798</sup>

Ja DL 110. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka 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, tas nozīmē, ka attiecīgajā arodbiedrībā bija jāvērsas un tās piekrišana uzteikumam jāsaņem 101. panta trešajā daļā noteiktā viena mēneša laikā.

**(4) DL 101. panta ceturtajā daļā noteikts darba devēja pienākums, ja šāda iespēja pastāv piedāvāt darbiniekam citu darbu tajā pašā vai citā darba devēja uzņēmumā.**

Darba devējam šis pienākums rodas, ja līgums uzteicams uz kāda no šiem četriem pamatiem:

- tiek samazināts darbinieku skaits;
- darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai;
- darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;
- ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu.

Svarīgi šīs tiesību normas izpratnē piebilst, ka darba devēja pienākums izvērtēt, vai nav citas nodarbinātības iespējas, attiecas ne tikai uz to pašu uzņēmumu, bet arī citu – šajā kontekstā termins *uzņēmums* lietots kā tās pašas juridiskās personas cita organizatoriska vienība. Darba devējam no darba atbrīvojamajam darbiniekam ir jāpiedāvā tāds darbs, kādu atbilstoši savai profesionālajai kvalifikācijai, praktiskajam iemaņam un spējām darbinieks varēs veikt. Turklāt, ja darba devējs, kad uzteikuma izsniegšanas brīdī pastāv iespēja darbinieku nodarbināt citā amatā, tikai formāli veicis izvērtējumu vai nav izvērtējis vispār, darba devējs ar savu rīcību būs pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību.<sup>799</sup>

Darba devēja pienākums piedāvāt darbu ir, ja darba devējam šāda iespēja pastāv uzteikuma izsniegšanas laikā, ņemot vērā, ka jāpiedāvā tikai tāds darbs, kuru darbinieks atbilstoši savai kvalifikācijai un spējām varētu veikt. Ja darba devējs nav izvērtējis iespēju pārcelt darbinieku citā darbā, faktiski pastāvot šādai iespējai (uzteikuma izsniegšanas laikā), nav pamata atzīt, ka darba devējs būtu ievērojis darba līguma uzteikšanas kārtību.<sup>800</sup>

<sup>797</sup> Turpat.

<sup>798</sup> AT Civiltietu departamenta 2018. gada 14. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-462/2018 (C33333815).

<sup>799</sup> AT Civiltietu departamenta 2015. gada 30. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-2196/2015 (C28338613).

<sup>800</sup> Turpat.

Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, un arodbiedrība nav devusi piekrišanu darbinieka arodbiedrības biedra uzteikumam, tad darba devējam ir tiesība celt prasību tiesā (skatīt DL 110. pantu). Tiesu praksē atzīts, ka šādā situācijā iespējai piedāvāt darbiniekam citu darbu jāpastāv uz prasības celšanas brīdi.<sup>801</sup>

Nav pamata piedāvāt darbu (amatu), uz kuru paredzēts atklāts konkurss, jo atbrivojamajam darbiniekam nav liegtas tiesības pretendēt uz šo darbu (amatu) konkursa kārtībā.

**(5)** Papildus DL 47. pantā un 101. pantā noteiktajiem uzteikuma pamatiem darba devējs var vērsties tiesā ar prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja viņam ir svarīgs iemesls (saskaņā ar normā pausto – katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj ar darbinieku turpināt darba tiesiskās attiecības).

Izlemjot jautājumu par darba līguma izbeigšanu saskaņā ar DL 101. panta piekto daļu, tiesai katrā konkrētā gadījumā, izvērtējot faktiskos apstākļus un pierādījumus lietā, jāapsver, vai pastāv tādi svarīgi apstākļi, kas aiz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem neatļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.<sup>802</sup>

Lai pamatoti izbeigtu darba tiesiskās attiecības atbilstoši DL 101. panta piektajai daļai, nedrīkst eksistēt kāds no citiem tiesību normā noteiktajiem darba attiecību izbeigšanas pamatiem – jāpastāv pilnīgi patstāvīgam pamatam un gadījumam, līdz ar to no sākuma tiesa izvērtē, vai nav piemērojams kāds no citiem darba devēja uzteikuma pamatiem un tikai pēc tam analizē, vai šeit ir pielietojams jēdziens *svarīgs iemesls* un konkrētizē tā būtību. Tiesai jāņem vērā tikumības un taisnprātības apsvērumi, kuri ir saistīti ar ētikas un morāles normām un sabiedrībā pastāvošām vērtībām – tās ir nemantiskas vērtības, kuras kādā veidā ietekmē darba devēju.<sup>803</sup>

Tiesu praksē atzīts, 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, jo plaģiāts ir sabiedriski bīstams un rupjš autortiesību pārkāpums, kas liecina par labu tikumu trūkumu tā veicējam (CL 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 pedagoga tikumības apsvērumi ir būtiski svarīgi darba attiecību turpināšanai.<sup>804</sup> Atšķirībā no pirmajā daļā noteiktajiem gadījumiem par darba devēja uzteikumu, kas pamatots uz svarīgu iemeslu, lemj tiesa. Saskaņā ar CL 2193. panta pēdējo teikumu konstatējams, ka CL izpratnē jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa.<sup>805</sup>

Ceļot prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz DL 101. panta piekto daļu, darba devējam nav jāprasa iepriekšēja arodbiedrības piekrišana. Uzraudzību pār to, kā tiek ievērotas darbinieka tiesības gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, sākotnēji veic arodbiedrība. Savukārt, izskatot darba devēja prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz DL 101. panta piekto daļu, to veic tiesa.<sup>806</sup>

**(6)** DL neparedz darbinieka pienākumu informēt darba devēju par dalību arodbiedrībā. DL 33. pantā ir noteikts, ka darba devējam nav tiesību jautāt par piederību arodbiedrībai, arī darba attiecību laikā un darba līgumā nevar ietvert ziņošanas pienākumu.<sup>807</sup> Tāpat arī Vispārīgās datu aizsardzības regulas<sup>808</sup> 9. pantā ir noteikts, ka aizliegta tādu personas datu apstrāde, kas atklāj [...] dalību arodbiedrībās.

<sup>801</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 30. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1425/2016 (C33524813).

<sup>802</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 8. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1219/2013 (C30524611).

<sup>803</sup> Turpat.

<sup>804</sup> AT 2009. gada 6. oktobra Senāta rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKC-1012/2009.

<sup>805</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 201. lpp.

<sup>806</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 20. marta spriedums lietā Nr. SKC-543/2017 (C31451014).

<sup>807</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 25. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-454/2012.

<sup>808</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 119/1, 04.05.2016.

Tajā pašā laikā Vispārīgās datu aizsardzības regulas 9. panta 2. daļas b) punktā ir noteikts, ka izņēmums, kas pieļauj apstrādāt datus par dalību arodbiedrībā, ja apstrāde ir vajadzīga, lai realizētu pārziņa pienākumus un īstenotu pārziņa vai datu subjekta konkrētas tiesības nodarbinātības [...] jomā. Arī DL 101. sestajā daļā noteikts izņēmums no vispārējās kārtības, kas uzliek darba devējam par pienākumu pirms darba līguma uzteikuma pārliecināties vai, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar konkrēto darbinieku, nav piemērojama speciālā tiesību norma DL 110. pants (skatīt DL 110. panta komentāru) – proti, darba devējam ir jānoskaidro, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Ņemot vērā, ka šī panta daļa ir saistīta ar DL 110. pantu, tad informācija ir nepieciešama, lai noskaidrotu, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs vismaz sešus mēnešus (skatīt DL 110. pantu, kas paredz uzteikumu saskaņot tikai tad, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vismaz 6 mēnešus).

Tiesu praksē atzīts, ka uzraudzību pār to, kā tiek ievērotas darbinieka arodbiedrības biedra tiesības, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, sākotnēji veic arodbiedrība.<sup>809</sup>

Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, tad darba devējam, atbilstoši DL 110. pantā noteiktajai kārtībai, pirms uzteikuma tiesību realizēšanas ir nepieciešams saņemt arodbiedrības piekrišanu. Darbinieka dalība arodbiedrībā konstatējama uz darba līguma uzteikšanas brīdi.

Tiesu praksē norādīts, ka darba devēja rīcībā esošās ziņas par arodbiedrību, kuras biedrs ir darbinieks, neatbrīvo darba devēju no DL 101. panta sestajā daļā noteiktā pienākuma pieprasīt darbiniekam informāciju par viņa piederību arodbiedrībai. Ja, izpildot šo pienākumu, tiek noskaidrots, ka darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs, tad darba devējam nav tiesību izvēlēties, kurā no darbinieka norādītajām arodbiedrībām vērsties, gluži pretēji, tā katrā ziņā atzīstama par darbinieka prerogativu.<sup>810</sup>

Vienlaikus darbinieka dalības vairākās arodbiedrībās fakts pats par sevi nerada darba devējam pienākumu darba līguma uzteikšanu saskaņot ar katru no tām. Atbilstoši DL 10. panta trešās daļas otrajam teikumam, ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli. Analogisks noteikums ietverts arī šā panta ceturtajā daļā. Šāda minēto normu konstrukcija atklāj likumdevēja mērķi novērst arodbiedrību savstarpēju konkurenci, kā arī atšķirīgas pozīcijas, risinot jautājumus, kas skar darbinieka tiesības un intereses. Tādējādi situācijā, kad darba līguma uzteikšanai darbiniekam – arodbiedrības biedram – darba devējs saņēmis vienas arodbiedrības piekrišanu, ir pamats uzskatīt, ka tās nostāja ir saskaņīga ar citu arodbiedrību viedokli šajā jautājumā.<sup>811</sup>

DL 101. panta sestajā daļā un 110. panta pirmajā daļā imperatīvā formā noteikti priekšraksti, kas darba devējam jāievēro, uzteicot darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram. Darba devēja atkāpšanās no DL 101. panta sestajā daļā un 110. panta pirmajā daļā noteiktā pienākuma izpildes neatkarīgi no šādas rīcības motīviem ir traktējama kā darba attiecību ar darbinieku – arodbiedrības biedru – izbeigšanas būtisks pārkāpums un tādēļ kalpo par patstāvīgu pamatu uz darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu vērstā prasījuma apmierināšanai.<sup>812</sup> Tas nozīmē, ka gadījumos, kad darba devējs uzteicis darba līgumu, bet nav saņēmis arodbiedrības piekrišanu, tiesai jāatzīst uzteikums par spēkā neesošu.<sup>813</sup>

<sup>809</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 20. marta spriedums lietā Nr. SKC-543/2017.

<sup>810</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 26. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1144/2013 (C17097710).

<sup>811</sup> Turpat.

<sup>812</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 26. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1144/2013 (C17097710).

<sup>813</sup> Mickeviča N., Rācenājs K., Arodbiedrību līgums ar komentāriem. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2015, 81. lpp.

## 102. pants. Darba devēja uzteikuma pamatojums

**Uztecot 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 ar mērķi nodrošināt 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.

Tiesu praksē atzīts, ka ir nepietiekami darbinieku ar uzteikumu tikai iepazīstināt. No DL 122. panta izriet, un to apstiprina judikatūra, ka uzteikums darbiniekam ir jāizsniedz kā rakstisks dokuments, un no šā dokumenta saņemšanas dienas sākas minētajā likuma normā noteiktais prasības celšanas termiņa skaitējums.<sup>814</sup> Saskaņā ar DL 102. pantu, uztecot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tas savukārt nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā atsaukties, piemēram, uz DL 101. panta pirmās daļas 3. punktu, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido šo uzteikuma tiesisko pamatu, tostarp, jādod darbinieka rīcības objektīvs izvērtējums un pamatojums.<sup>815</sup>

Pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, ietver arī darba devēja pienākumu sastādīt darba līguma uzteikumu valodā, kas ir saprotama darbiniekam, kurš ir ārzemnieks un pietiekamā līmenī nepārvalda valsts valodu.<sup>816</sup>

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.<sup>817</sup> Tāpat darba devējam tiesvedības saistībā ar darba līguma uzteikumu laikā nav tiesību atsaukties uz jauniem apstākļiem, kurus tas nav norādījis uzteikuma pamatojumā, un tiesa šos papildu apstākļus nevērtē.<sup>818</sup> Pamatojot uzteikumu, darba devējam ir jāizklāsta fakti jeb lietas apstākļi, kā arī jāmin pierādījumi, kas pamato, ka fakti ir tieši tādi.<sup>819</sup>

Detalizētam uzteikuma pamatojumam ir svarīga nozīme, jo darbiniekam, neesot pilnvērtīgai informācijai par uzteikuma pamatā esošiem faktiskajiem apstākļiem, rodas nepieciešamība viena mēneša laikā celt prasību tiesā, lai pārbaudītu uzteikuma tiesiskumu. Ja darba devējs nepamato darba līguma uzteikumu<sup>820</sup> un nepieciešamības gadījumā viņam tiesā būtu jāuzteikuma pamatojumam iesniegt visus nepieciešamos dokumentus, tas būtu pretrunā ar tiesībām uz taisnīgu tiesu. Ņemot vērā, ka jauni apstākļi tiesas procesā netiek akceptēti, savlaicīgs apstākļu izklāsts pie uzteikuma izsniegšanas atturētu darbinieku no nepamatotas tiesvedības ierosināšanas. Savukārt, samazinot nepamatotu pieteikumu skaitu, tiek mazināta tiesu noslodze un nodrošinātas citu personu tiesības uz taisnīgu tiesu, proti, tiesības uz lietas izskatīšanu saprātīgā termiņā. Darba devēja tiesības tikai tiesvedības laikā detalizēti pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai uzteikšanas kārtībai, veicinātu tiesisko nenoteiktību, darba devēja patvaļu, kas ir pretrunā labas ticības principam.

Pamatojot darba līguma uzteikumu sakarā ar darbinieka uzvedību, 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 vainojamu rīcību, tad uzteikuma pamatojumā tas ir atsevišķi jānorāda un pēc iespējas jāpamato.<sup>821</sup>

<sup>814</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 22. februāra spriedums lietā Nr. SKC-606/2017 (C40074916).

<sup>815</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 20. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-213/2018 (C12177516).

<sup>816</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 16. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2486/2015 (C12159814).

<sup>817</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 20. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-557.

<sup>818</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 17. marta spriedums lietā Nr. SKC-192/2004, kā arī AT Senāta 2007. gada 11. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-268.

<sup>819</sup> Gailums I., Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3. grāmata, Rīga, Gailluma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2003, 51. lpp.

<sup>820</sup> Skatīt SDO Ekspertu komitejas (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) 2017. gada secinājumus Luksemburgas lietā, skatīt arī DL 125. panta komentāru.

<sup>821</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 203. lpp.



Ieteicams uzteikumā norādīt arī informāciju, ka darba devējam nebija iespējas nodarbināt darbinieku citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā atbilstoši DL 101. panta ceturtajai daļai, kā arī ietvert, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs atbilstoši darba devēja rīcībā esošiem datiem, un kādas darbības darba devējs ir veicis šī apstākļa noskaidrošanai (par darba līguma uzteikumu arodbiedrības biedram skatīt DL 110. pantu un tā komentāru). Visbeidzot, ja darbinieks tiek atlaists darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, būtu ieteicams norādīt, kāpēc tika atlaists konkrēts darbinieks atbilstoši DL 108. panta noteikumiem.

Vispārējā kārtībā par pierādījumu, kad darbinieks ar uzteikumu iepazīstināts, varētu kalpot darbinieka paraksts uz darba devēja uzteikuma eksemplāra. Tomēr, ja darbinieks atsakās uzteikumu parakstīt, darba devējam ir jāsastāda attiecīgs akts divu liecinieku klātbūtnē.<sup>822</sup> Plašāk par uzteikuma izsniegšanu skatīt DL 112.<sup>1</sup> pantu.

Vērtējot uzteikuma pamatojumu, tiesai faktiskos apstākļus ar dažādu saturu jānošķir un jāvērtē pēc katrai faktiskajai situācijai atbilstošu tiesību normu sastāva pazīmēm, kā arī jāizvērtē, kādas tiesiskās sekas konkrētie apstākļi ir izsaukuši. Turklāt situācijas juridiskā analīze jāveic, ņemot par pamatu darba tiesiskās attiecības ietekmējošo darbību hronoloģiju, it īpaši, ja vienas tiesiskās darbības veikšana izslēdz citu darbību realizēšanu.<sup>823</sup>

Tāpat uzteikuma pamatojuma vērtēšanas procesā ir jāpārlicinās, vai konkrētos apstākļos darbinieka rīcība veido uzteikuma tiesisko pamatu un vai faktiski izdarītais pārkāpums samērojams ar atlaišanu no darba.<sup>824</sup>

Kaut arī uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba devēja uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā, piemēram, dienesta izmeklēšanas atzinumā, ja uz to ir atsauce uzteikumā, nepieciešams konstatēt, ka darbinieks ar to ir rakstveidā iepazīstināts.<sup>825</sup>

Plašāk par darba devēja pienākumu pierādīt uzteikuma pamatojumu skatīt DL 125. panta komentāru.

---

<sup>822</sup> Turpat.

<sup>823</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

<sup>824</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 20. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-213/2018 (C12177516).

<sup>825</sup> AT tiesu prakses apkopojums lietās par individuālajiem darba strīdiem, 2010/2011, 14. - 15. lpp.

### 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., 4. vai 7. punktā noteiktajos gadījumos;
- 2) 10 dienas — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 3., 5. 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.

(1) Darba līgums no darba devēja puses tiek izbeigts ar uzteikumu. Uzteikuma termiņš ir procesuālas dabas jautājums, kas pakārtots uzteikumam. Uzteikuma termiņš ir laika periods starp brīdi, kad darba devējs izsniedz uzteikumu un brīdi, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas.

Tātad, norma nodrošina darbiniekam savlaicīgu informāciju par gaidāmo darba tiesisko attiecību izbeigšanu un iespēju saprātīgā laika posmā darbiniekam rūpēties par turpmāko nodarbinātību pēc darba līguma izbeigšanas.

Uzteikuma mērķis ir darbinieka informēšana par paredzamo darba attiecību izbeigšanu, lai atkarībā no atlaišanas pamatojuma darbinieks varētu iegūt laiku, kas viņam ļautu sagatavoties atlaišanai, kā arī izmantot citas šādam gadījumam likumā garantētās tiesības.<sup>826</sup>

DL 103. panta pirmā daļa pēc būtības reglamentē situāciju, kāda rodas uzreiz pēc uzteikuma spēkā stāšanās un nosaka, cik ilgi *de jure* atlaistais darbinieks saglabā darbinieka statusu *de facto*, – vēl netiek izslēgts no darbinieku skaita un var turpināt strādāt un saņemt nolīgto atalgojumu.

Darbinieks, kurš rīkojies prettiesiski un tāpēc zaudējis darba devēja uzticību, vai, veicot darbu ir bijis alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, šī panta aizsardzību nebauda, un no strādājošo skaita viņš var tikt izslēgts nekavējoties.<sup>827</sup>

DL 103. panta pirmās daļas 1. punktā ietvertais termiņš *nekavējoties* nozīmē, ka darba attiecības tiek izbeigtas tajā dienā, kad darba devējs izsniedz uzteikumu.

Tiesību normā uzteikuma termiņš *nekavējoties* noteikts arī situācijās, kad darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums. Tā kā darba devējam šādā situācijā nav tiesību pieļaut darbinieku pie darba pienākumu izpildes, ja darbiniekam nevar piedāvāt citu darbu, darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu nekavējoties. Tāpat uzteikuma termiņš *nekavējoties* būs situācijā, kad darba attiecības tiek izbeigtas maksātnespējas procesa ietvaros.

<sup>826</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 203.–204. lpp.

<sup>827</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 22. marta spriedums lietā Nr. SKC-1565/2016 (C34044915).

Tiesu praksē atzīts, ka atbilstoši Maksātnespējas likuma<sup>828</sup> 103. pantam pēc parādnieka maksātnespējas procesa pasludināšanas administratoram ir tiesības uzteikt darba līgumu ar parādnieka darbinieku. Šajā gadījumā par darba līguma uzteikuma tiesisko pamatu uzskatāmi DL 101. panta pirmās daļas 9. un 10. punkta noteikumi, un netiek piemēroti DL 103. panta pirmās daļas 3. punkta noteikumi par darba līguma uzteikšanas termiņu. Tādējādi Maksātnespējas likuma 103. pants ir speciālā tiesību norma attiecībā pret DL 103. panta pirmās daļas 3. punktu. Tas vienlaikus apliecina, ka Maksātnespējas likuma 103. pantā, izdarot atsauci uz DL 103. panta pirmās daļas 3. punktu, likumdevējs ir skaidri norādījis, ka citi izņēmumi no DL noteiktās darba līguma uzteikuma kārtības, kā vien uzteikuma termiņa neievērošana, maksātnespējas procesā nav ne paredzēti, ne pieļauti.<sup>829</sup>

Ja uzteikuma termiņš ir desmit dienas, tad, saņemot uzteikumu, piemēram, 2019. gada 7. maijā, pēdējā darba diena būs 2019. gada 16. maijs.

Ja uzteikuma termiņš ir viens mēnesis, tad, saņemot uzteikumu, piemēram, 2019. gada 7. maijā, pēdējā darba diena būs 2019. gada 6. jūnijs.

**(2)** Ja darbinieks 2019. gada 7. maijā ir saņēmis uzteikumu, kura uzteikuma termiņš ir viens mēnesis, bet no 2019. gada 10. maija līdz 2019. gada 24. maijam darbiniekam ir pārejoša darbnespēja, tad viņam ir tiesības prasīt uzteikuma termiņa pagarināšanu par 15 darbnespējas dienām.

Uzteikuma termiņš netiek pagarināts, ja darba attiecības uzteic, pamatojoties uz to, ka darbiniekam jau ir ilgstoša darbnespēja, jo tas būtu pretēji DL 101. panta pirmās daļas 11. punkta mērķim – izbeigt darba attiecības darbnespējas dēļ.

**(3)** Ja darba devējs ir uzteicis darba līgumu, tad tas stājas spēkā ar tā izsniegšanas brīdi. Tomēr likums paredz iespēju, ka darba devējs var uzteikumu atsaukt, ja darbinieks tam ir piekritis.

Proti, nebūtu pieļaujama uzteikuma vienpusēja atsaukšana, ja darbinieks, saņemot uzteikumu, rēķinās, ka jāmeklē cita darba vieta, un nebūtu akceptējama situācija, kad darbinieks jau atradis citu darbu, bet darba devējs uzteikumu vienpusēji atsauc. Šī norma aizsargā darbinieku pret darba devēja nekoncektu un nenoteiktu rīcību. Šīs tiesību normas mērķis ir radīt tiesisko stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma.<sup>830</sup>

Tomēr, ja darba līgumā vai koplīgumā darba devējam ir noteiktas tiesības uzteikumu atsaukt, tad darbiniekam ar to ir jārēķinās.

Situācijā, ja darba devējs ir prettiesiski uzteicis darba līgumu un darbinieks šo uzteikumu apstrīd, DL neaizliedz darba devējam labprātīgi apmierināt darbinieka prasījumu, kas vērsti uz darba tiesisko attiecību turpināšanu. Darba devējs drīkst atsaukt darba līguma uzteikumu un atjaunot darbinieku darbā ne tikai pirms tiesas sprieduma attiecīgajā jautājumā stāšanās likumīgā spēkā, bet arī vispār pirms sprieduma taisīšanas lietā.<sup>831</sup>

Tiesu praksē ir atzīts, ka "darbinieks var nepieņemt uzteikuma atsaukšanai un prasīt atļaušanu no darba pēc darba devēja uzteikumā norādītā pamatojuma, izmaksājot likumā paredzētās kompensācijas. Tomēr darbiniekam nav pamata 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".<sup>832</sup>

<sup>828</sup> Maksātnespējas likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 124, 06.08.2010.

<sup>829</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 11. februāra spriedums lietā Nr. SKC-1859/2015 (C20127214).

<sup>830</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 204. lpp.

<sup>831</sup> AT 2012. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1513/2012 (C11106511).

<sup>832</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 6. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-514/2004.

**(4)** DL nav noteikts, kādā formā slēdzama vienošanās par to, ka darba attiecības tiek izbeigtas pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās. Juridiskajā literatūrā norādīts, ka šāda vienošanās izsakāma rakstveidā, pa vienam vienošanās eksemplāram katrai pusei, kā arī tajā obligāti jāietver darbinieka piekrišana izbeigt darba tiesiskās attiecības pirms likumā noteiktā termiņa.<sup>833</sup>

Vienlaikus jānorāda, ja puses būs vienojušās mutvārdos par uzteikuma termiņa saīsināšanu, tad pēc analogijas būtu piemērojami DL 41. panta noteikumi, proti, ja darbinieks un darba devējs ir uzsākuši izpildīt darbu atbilstoši rakstveidā nenoformētajiem darba līguma grozījumiem, rakstveida formas neievērošanai ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktiem darba līguma grozījumiem, un puses var prasīt šādu grozījumu izteikšanu rakstveidā.

Vienošanās par uzteikuma termiņa saīsināšanu nav patstāvīgs pamats darba attiecību izbeigšanai, darba attiecības tiek izbeigtas uz uzteikumā norādītā pamata, bet tikai īsākā termiņā.

<sup>833</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 205. lpp.

## 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) (Izslēgta ar 16.06.2011. likumu)

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. un 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

(1) Pantā ir minēta darbinieku skaita samazināšanas definīcija, līdz ar to, izskatot strīdu par darba devējas uzteikumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, vispirms jānoskaidro, vai uzņēmumā ir veikti kādi no DL 104. panta pirmajā daļā minētajiem pasākumiem, kāds ir bijis to raksturs un ietekme uz attiecīgā darbinieka nodarbinātības noteikumiem.<sup>834</sup>

Pārbaudot darba līguma uzteikuma tiesiskumu, jākonstatē darbinieku skaita samazināšanas pamatotais iemesls, proti, kuri tieši - saimnieciski, organizatoriski, tehnoloģiski vai līdzīga rakstura pasākumi, ko veica darba devējs, ir pamats uzteikumam. Par pietiekami pamatotu iemeslu likumdevējs ir atzinis nevis vienkārši saimnieciskus, organizatoriskus, tehnoloģiskus vai līdzīga rakstura pasākumus, bet noteicis, ka šiem pasākumiem ir jābūt ar neatliekamības raksturu.<sup>835</sup>

Tiesu praksē atzīts, ka valdes vai pilnvarotas amatpersonas lēmumi/ rīkojumi par neatliekamiem saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumiem kapitālsabiedrībā un to rezultātā veiktu darbinieku skaita samazināšanu vai amatu likvidēšanu atzīstami par nepieciešamu priekšnoteikumu uzteikumam atbilstoši DL 101. panta pirmās daļas 9. punktam.<sup>836</sup>

Kaut arī tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt darba devējas veikto saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumu lietderību, tas nenozīmē, ka tiesa ir atbrīvota no pienākuma pārbaudīt, vai darbinieku skaita samazināšana reāli ir notikusi.<sup>837</sup>

Tāpat būtiski konstatēt nepieciešamību likvidēt konkrēto amatu, nevis atļaut konkrētu darbinieku. Ja tiesa konstatēs, ka darbavieta nav likvidēta, tad tā var atzīt, ka nav iestājušies apstākļi, lai piemērotu tiesību normu par darbinieku skaita samazināšanu. Minētais ir vērtējams, nošķirot atļaišanu, pamatojoties uz darbinieka uzvedību vai viņa spējām, no neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Neatliekamu 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 atļauti darbinieki, kuri strādāja pie konveijera u.tml.<sup>838</sup>

Minēto pantu nepieciešams iztulkot kopsakarā ar DL 5. pantu, 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 veikalēm var pieņemt lēmumu, ka, pamatojoties ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu šajā veikalā, tiek veikta darbinieku skaita samazināšana.<sup>839</sup>

(2) (Izslēgta ar 16.06.2011. likumu).

<sup>834</sup> AT Civiltiesu departamenta 2015. gada 18. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-1914/2015 (C33240514).

<sup>835</sup> AT Civiltiesu departamenta 2016. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-1817/2016 (C30477014).

<sup>836</sup> AT Civiltiesu departamenta 2016. gada 21. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2285/2016 (C31310015).

<sup>837</sup> AT 2012. gada 14. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-1844/2012 (C26065511).

<sup>838</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 205. lpp.

<sup>839</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 205. lpp.

## 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) (izslēgts ar 27.07.2017. likumu);
- 2) valsts pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem darbiniekiem.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

(1) Panta pirmajā daļā tiek ietverta kolektīvās atlaišanas definīcija.

Kā norādījis 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<sup>840</sup> teksta un mērķa kontekstā, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu".<sup>841</sup>

Kolektīvās atlaišanas jēdziens ir vienots Kopienas tiesībās, un ar to saprot atlaišanu, ko viena vai vairāku ar konkrēto darbinieku nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs ar nosacījumu, ka ir ievēroti noteikti kvantitatīvie/ laika noteikumi.<sup>842</sup> Jēdziens *darba devējs* ietver arī darba devēju, kas veic peļņu nenesošas darbības.<sup>843</sup>

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.<sup>844</sup>

Piemēram, ja darba devējs nodarbina 150 darbiniekus un atlaiž 10 darbiniekus, t.i., 6,66 %, tad šis gadījums nav uzskatāms par kolektīvo atlaišanu. Savukārt, ja darba devējs atlaiž 30 darbiniekus, t.i., 20 %, tad tā ir kolektīvā atlaišana.

Kolektīvās atlaišanas laika ierobežojums ir 30 dienas jebkura posma ietvaros. Turklāt nav pieļaujama maksimāla atlaižamo darbinieku skaita sadalīšana.

Piemēram, ja darba devējs nodarbina 50 darbiniekus, un atlaiž viena 30 dienu perioda ietvaros piecus darbiniekus un vēl piecus darbiniekus pēc tam, tad šis gadījums uzskatāms par kolektīvo atlaišanu.

Jānorāda, ka kolektīvā atlaišana tiek aprēķināta viena uzņēmuma ietvaros. Par uzņēmuma jēdzienu skatīt DL 5. pantu un tā komentāru.<sup>845</sup>

<sup>840</sup> Padomes Direktīva 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 225, 12.08.1998.

<sup>841</sup> EST 2009. gada 16. jūlija spriedums lietā Nr. C-12/08, Mono Car Styling SA, in liquidation pret Dervis Odemis u.c., 65. punkts.

<sup>842</sup> EST 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā Nr. C-55/02, Eiropas Kopienas Komisija pret Portugāles Republiku.

<sup>843</sup> EST 2003. gada 16. oktobra spriedums lietā Nr. C-32/02, Eiropas Kopienas Komisija pret Itālijas Republiku.

<sup>844</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 207. lpp.

<sup>845</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 207. lpp.

Tomēr attiecībā uz kolektīvās atļaišanas tiesiskā regulējuma piemērošanu *uzņēmuma* jēdziens jāinterpretē autonomi un vienveidīgi Kopienu tiesību sistēmā. Uzņēmuma jēdziens ir apskatīts vairākos EST spriedumos, proti:

- ▮ uzņēmums nozīmē vienību, kurā darba ņēmēji, kurus skar atļaišana, veic savus darba pienākumus;
- ▮ uzņēmums ir (galvenā) uzņēmuma atsevišķa vienība, kas ir zināmā mērā pastāvīga un stabila, kurai ir uzticēts veikt vienu vai vairākus noteiktus uzdevumus, kurā tiek nodarbināti darba ņēmēji, kuras rīcībā ir tehniskie līdzekļi un ir noteikta organizatoriska struktūra, kas ļauj veikt šos uzdevumus;
- ▮ attiecīgajai vienībai nav obligāti jābūt ne juridiski autonomai, ne arī ekonomiski, finansiāli, administratīvi vai tehnoloģiski neatkarīgai, lai to varētu uzskatīt par uzņēmumu;
- ▮ fakts, vai attiecīgajai vienībai ir vadība, kas var neatkarīgi īstenot kolektīvo atļaišanu, uzņēmuma jēdziena definīcijai nav būtisks [...]. Ģeogrāfiska nošķirtība no citām uzņēmuma vienībām un nodibinājumiem vairs nav nepieciešama.<sup>846</sup>

Attiecībā uz darbinieku skaita aprēķināšanu nevar noteikt ierobežojumus, neietverot darbinieku skaitā noteiktas personu grupas, piemēram, darbiniekus līdz noteiktajam vecumam.

EST 2007. gada 18. janvāra spriedumā lietā Nr. C-385/05<sup>847</sup> 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. EST atzinusi šādu regulējumu par neatbilstošu Direktīvas noteikumiem un skaidrojusi, ka "Direktīvā ietvertu atļaižamo darbinieku kvantitatīvi noteikumi ir jāinterpretē tādejādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, ar kuru noteikta darbinieku kategorija kaut vai īslaicīgi netiek iekļauta nodarbināto skaita aprēķināšanā šī noteikuma nozīmē" (sprieduma 41. punksts).<sup>848</sup>

**(2)** Jānorāda, ka, aprēķinot atļaižamo darbinieku skaitu, jāņem vērā arī gadījumi, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas bez darba devēja uzteikuma, bet arī uz citiem pamatiem, ko veicinājis darba devējs. Proti, ja darba devējs ir aicinājis darbinieku rakstīt darba līguma uzteikumus vai sagatavojis priekšlikumus izbeigt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz DL 114. pantu, arī šajos gadījumos izbeigtās darba attiecības tiek ietvertas atļaižamo darbinieku skaitā.

**(3)** No panta trešās daļas izslēgts 1. punkts, kas noteica, ka noteikumi par kolektīvo atļaišanu nav attiecināmi uz tālbraucēju kuģu apkalpēm. Direktīvas 2015/1794, ar kuru attiecībā uz jūrniekiem groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/94/EK, 2009/38/EK un 2002/14/EK un Padomes Direktīvas 98/59/EK un 2001/23/EK, mērķis ir uzlabot darba un dzīves apstākļus uz kuģiem, jo īpaši, uzlabot jūrnieku darba apstākļus un viņu informēšanu un apspriešanos ar viņiem. Lai nodrošinātu, ka pirms kolektīvās atļaišanas notiktu konsultācijas ar darbinieku pārstāvjiem, lai darbinieki būtu labāk aizsargāti kolektīvās atļaišanas gadījumā, turpmāk arī uz tālbraucēju kuģu apkalpēm pilnā mērā ir attiecināti DL ietverti kolektīvās atļaišanas noteikumi.

Direktīvas 98/59/EK 1. panta otrās daļas b) punktā noteikts, ka tā neattiecas uz darba ņēmējiem, kas nodarbināti valsts pārvaldes iestādēs vai valsts uzņēmumos, savukārt DL paredz, ka kolektīvās atļaišanas noteikumi neattiecas tikai uz valsts pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem.

<sup>846</sup> EST 2007. gada 15. februāra spriedums lietā Nr. C-270/05, Athinaiki Chartopoiia AE pret L. Panagiotidis u.c.

<sup>847</sup> EST 2007. gada 18. janvāra spriedums lietā C-385/05 Confédération générale du travail (CGT) and Others v Premier ministre and Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

<sup>848</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmens&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 207. lpp.

## 106. pants. Informēšana un konsultēšanās, veicot kolektīvo atlaišanu

(1) Darba devējs, kas paredzējis veikt kolektīvo atlaišanu, laikus uzsāk konsultēšanos ar darbinieku pārstāvjiem, lai vienotos par kolektīvajai atlaišanai pakļauto darbinieku skaitu, kolektīvās atlaišanas norisi un atlaižamo darbinieku sociālajām garantijām. Konsultēšanās laikā darba devējs un darbinieku pārstāvji izskata visas iespējas, kā izvairīties no uzņēmumā nodarbināto darbinieku kolektīvās atlaišanas vai samazināt tai pakļauto darbinieku skaitu un kā mīkstināt šādas atlaišanas sekas, veicot sociālos pasākumus, kas rada iespēju turpmāk nodarbināt vai pārkvalificēt atlaistos darbiniekus.

(2) Lai darbinieku pārstāvjiem nodrošinātu iespēju iesniegt priekšlikumus, darba devējs laikus informē darbinieku pārstāvjus par kolektīvo atlaišanu un rakstveidā paziņo par kolektīvās atlaišanas iemesliem, atlaižamo darbinieku skaitu, minot šo darbinieku profesiju un kvalifikāciju, uzņēmumā parasti nodarbināto darbinieku skaitu, laikposmu, kādā kolektīvo atlaišanu paredzēts veikt, un atlaišanas 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 atlaišanu pieņem darba devējs vai darba devēja kā atkarīgās sabiedrības valdošais uzņēmums. Nav pieļaujama ieruna, ka informēšana, konsultēšanās un paziņošanas pienākuma neizpilde saistīta ar to, ka valdošais uzņēmums nav sniedzis nepieciešamo informāciju.

(4) Darba devējs, kas paredzējis veikt kolektīvo atlaišanu, ne vēlāk kā 30 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 atlaišanas iemesli, atlaižamo darbinieku skaits, minot katra darbinieka profesiju un kvalifikāciju, uzņēmumā parasti nodarbināto darbinieku skaits un laikposms, kādā kolektīvo atlaišanu 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 atlaišanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 04.03.2010. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

Normā tiek atspoguļota kolektīvās atlaišanas gadījumā piemērojamā īpaša regulējuma mērķis, proti, "ļaut, pirmkārt, formulēt konstruktīvus priekšlikumus vismaz par iespējām izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai to mazināt un mīkstināt tās sekas, kā arī, otrkārt, iesniegt kompetentajai valsts iestādei savus iespējamajos komentārus".<sup>849</sup> Šīs tiesību normas jēga un mērķis ir vērsts uz darbinieka sociālo aizsardzību. Taču tas nevar ierobežot darba devēja tiesības veikt organizatoriskus un saimnieciska rakstura pasākumus uzņēmumā un lemt par darbinieku skaita samazināšanu, tādēļ DL paredzēta īpaša konsultēšanās un informēšanas procedūra, lai vienotos par kolektīvās atlaišanas norisi un atlaižamo darbinieku sociālajām garantijām.<sup>850</sup>

(1) Panta pirmajā daļā 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 (skatīt DL 11. panta trešo daļu un tās komentāru).

<sup>849</sup> EST 2009. gada 16. jūlija spriedums lietā Nr. C-12/08, Mono Car Styling SA pret Dervis Odemis u.c., 40. punkts.

<sup>850</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 26. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1106/2013, 10.3. punkts.



Jānorāda, ka tiesības uz informāciju un konsultēšanos ir noteiktas darbaņēmēju pārstāvjiem, nevis darbaņēmējiem individuāli.<sup>851</sup> Darbinieku pārstāvji likuma izpratnē ir:

- ▮ darbinieku arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona;
- ▮ darbinieku pilnvaroti pārstāvji, kuri ievēlēti saskaņā ar DL 10. panta otro daļu.

Ja uzņēmumā ir vairāki darbinieku pārstāvji, tie sniedz darba devējam vienotu viedokli. Par darbinieku pārstāvjiem skatīt DL 10. pantu un tā komentāru.

Pantā minētais formulējums *paredzējis veikt kolektīvo atļaišanu* atbilst situācijai, kurā darba devējs vēl nav pieņēmis nekādu lēmumu.<sup>852</sup> Kā skaidrojusi EST, Kopienų likumdevējs ir vēlējies attiecīgā konsultēšanās pienākuma rašanos saistīt ar darba devēja nodomu veikt kolektīvo atļaišanu.<sup>853</sup>

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 darbaņēmējus (autoru piezīme – darbiniekus) uztraukties par viņu nodarbinātības drošumu”.<sup>854</sup> Neskatoties uz to, EST 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 uzklaust darbaņēmēju (autoru piezīme – darbinieku) pārstāvjus”.<sup>855</sup>

Praksē visbiežāk informācija tiek iesniegta rakstveidā, bet konsultēšanās norisinās mutvārdos, 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.

Eiropas Pamattiesību harta<sup>856</sup> 27. pantā (ši panta rašanās avots ir trīs Direktīvas: 1) Nr. 98/59/EK<sup>857</sup> (kolektīvā atļaišana); 2) Nr. 77/187/EEZ;<sup>858</sup> 3) Nr. 94/45/EK<sup>859</sup> (Eiropas Darba Padomes direktīva)) ir noteikts, ka informācijai un konsultēšanās jānotiek savlaicīgi, tas ir, pirms attiecīgā lēmuma, kas būtiski skar darbiniekus uzņēmumā, pieņemšanas 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 atļaišanas konsultēšanās ietvaros, kas tika iztulkota kā pušu vienošanās par minētajiem jautājumiem vai vismaz par to, ka ir notikusi konsultēšanās pietiekamā apmērā (skatīt Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2003. gada 19. marta spriedumu lietā Nr. C31157103 un Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2003. gada 10. jūnija spriedumu lietā Nr. 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 jāplāno kolektīvā at-

<sup>851</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 26. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1106/2013, 38. punkts.

<sup>852</sup> EST 2005. gada 27. janvāra spriedums lietā Nr. C-188/03, Irmtraud Junk pret Wolfgang Kühnel, 36. punkts.

<sup>853</sup> EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-44/08, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry u.c. pret Fujitsu Siemens Computers Oy, 39. punkts.

<sup>854</sup> Turpat, 45. punkts.

<sup>855</sup> EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-44/08, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry u.c. pret Fujitsu Siemens Computers Oy, 49. punkts.

<sup>856</sup> Eiropas Savienības Pamattiesību harta. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. C 326/391, 26.10.2012.

<sup>857</sup> Padomes Direktīva 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atļaišanu. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 225, 12.08.1998.

<sup>858</sup> Direktīva zaudēja spēku 10.04.2001.

<sup>859</sup> Direktīva zaudēja spēku 05.06.2009.

laišana, tad darba devējam 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 katras konkrētas situācijas 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.

**(2)** Panta otrajā daļā regulēts darba devēja informēšanas pienākums, uzskaitot obligāti iesniedzamo informāciju darbinieku pārstāvjiem. Uzskaitīta informācija, kas nepieciešama darbinieku pārstāvjiem, nodrošinot iespēju efektīvi piedalīties konsultēšanās procesā.

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 (detalizētāk skatīt 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 šī procesa gaitā. Otrkārt, šī darba devēja pienākuma mērķis ir ļaut darbaņēmēju 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.<sup>860</sup>

Turklāt informēšanas pienākuma īstenošanas iespēja nav konsultēšanās uzsākšanas obligāts priekšnoteikums, jo konsultēšanās jāsāk līdz ko darba devējam ir radies nodoms veikt kolektīvo atlaišanu. No tā izriet, ka konsultāciju uzsākšana nevar būt atkarīga no tā, ka darba devējs jau var darbaņēmēju pārstāvjiem sniegt visu informāciju, kas minēta Direktīvas 98/59/EK 2. panta 3. punkta pirmās daļas b) apakšpunktā.<sup>861</sup> Darba devējam var nebūt arī pieejama visa informācija, kas jānodod darbinieku pārstāvjiem, tāpat tā var tikt būtiski papildināta konsultēšanās procesa laikā.

**(3)** Panta trešajā daļā 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 pieļauta neprecizitāte, proti, formulējums *panta pirmajā un otrajā daļā noteiktie pienākumi* ir jāprecizē kā *panta pirmajā, otrajā daļā un ceturtajā daļā noteiktie pienākumi*. Minēto secinājumu apstiprina arī panta trešās daļas otrais teikums, kas nosaka, ka ieruna nav piemērojama, cita starpā, saistībā ar paziņošanas pienākuma nepildīšanu (DL 106. panta ceturrtā daļa).

Panta trešajā daļā minētā noteikuma būtību 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/EK mērķa pastiprināt darbaņēmēju aizsardzību kolektīvās atlaišanas gadījumā sasniegšanu".<sup>862</sup> 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.<sup>863</sup> Noteikums ir paredzēts, lai nepieļautu darba devēja ierunas šī apstākļa dēļ.

<sup>860</sup> EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-44/08, Akavan Eritysisalojen Keskusliitto AEK ry u.c. pret Fujitsu Siemens Computers Oy, 53. punkts.

<sup>861</sup> Turpat, 54. punkts.

<sup>862</sup> EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-44/08, Akavan Eritysisalojen Keskusliitto AEK ry u.c. pret Fujitsu Siemens Computers Oy, 44. punkts.

<sup>863</sup> Turpat, 44., 68. punkts.

Saistībā ar konsultēšanās uzsākšanas brīdi, ja lēmumu par reorganizāciju pieņem vadošais uzņēmums uzņēmumu grupas ietvaros, EST ir skaidrojusi, ka, 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.<sup>864</sup>

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.

**(4)** Panta ceturtajā daļā ietverts darba devēja paziņošanas pienākums. EST ir norādījusi: "paziņošanas mērķis ir ļaut kompetentajai valsts iestādei meklēt plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumu".<sup>865</sup>

Noteikumā ietverts minimālais paziņošanas termiņš, tas ir, 45 dienas. Iepriekš termiņš bija 60 dienas, 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, ka paziņojumā 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. panta noteiktās). Jānorāda, ka Nodarbinātības valsts aģentūra ir izstrādājusi šādu paziņojumu paraugus, kas ir pieejami tās mājaslapā.

Paziņošanas pienākums 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 veikšanas 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.

<sup>864</sup> EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-44/08, Akavan Eriytisoajoen Keskusliitto AEK ry u.c. pret Fujitsu Siemens Computers Oy, 63. punkts.

<sup>865</sup> EST 2005. gada 27. janvāra spriedums lietā Nr. C-188/03, Irmtraud Junk pret Wolfgang Kühnel, 47. punkts.

## 107. pants. Kolektīvās atlaišanas uzsākšana

(1) Darba devējs kolektīvo atlaišanu var uzsākt ne agrāk kā 30 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., 04.03.2010. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

**(1)** Panta pirmajā daļā paredzēts minimālais kolektīvās atlaišanas uzsākšanas termiņš – 30 dienas. Atlaišanas sākums ir pirmā diena no DL 105. pantā norādītā 30 dienu termiņa, proti, kad darba devējs iesniedz uzteikumu pirmajam darbiniekam.

Saistībā ar priekšrocībām turpināt darba tiesiskās attiecības skatīt DL 108. pantu un tā komentāru.

Faktiski pantā minēts minimālais darba devēja informēšanas un konsultēšanās pienākumu īstenošanas termiņš, jo šie pienākumi jāveic pirms darba devēja lēmuma izbeigt darba līgumus.<sup>866</sup> 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.

**(2)** Panta otrajā daļā paredzētas Nodarbinātības valsts aģentūras tiesības pagarināt panta pirmajā daļā noteikto termiņu līdz 60 dienām.

Par šādu pagarināšanu Nodarbinātības valsts aģentūra pieņem motivēto lēmumu. Lēmumā jāpamato termiņa pagarināšanas nepieciešamība. Jānorāda, ka atbilstoši Direktīvas 98/59/EK<sup>867</sup> 4. punkta trešajai daļai uzteikuma termiņa pagarināšana ir nepieciešama, ja ir maz ticams, ka atlaišanas radītās problēmas var tikt atrisinātas sākotnēji noteiktajā laikposmā.<sup>868</sup>

Kā jau minēts iepriekš, konsultēšanās procedūra jāpabeidz pirms tiek pieņemts lēmums par darbinieku darba līgumu izbeigšanu.<sup>869</sup> Pieņemams, ka Nodarbinātības valsts aģentūra pieņem lēmumu par termiņa pagarināšanu, ja konstatē, ka konsultēšanās procedūra nav pabeigta un/ vai būs iespējams cits problēmas risinājums, ja konsultēšanās starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem tiks turpināta.

Papildus panta otrajā daļā ietverts divu nedēļu termiņš, kad Nodarbinātības valsts aģentūra var iesniegt lēmumu par atlaišanas uzsākšanas termiņa pagarināšanu. Šī termiņa nokavēšana liedz Nodarbinātības valsts aģentūrai īstenot minētās tiesības.

<sup>866</sup> EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-44/08, Akavan Eritysisalojen Keskusliitto AEK ry u.c. pret Fujitsu Siemens Computers Oy, 38. punkts.

<sup>867</sup> Padomes Direktīva 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 225, 12.08.1998.

<sup>868</sup> Padomes Direktīva 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 225, 12.08.1998.

<sup>869</sup> EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-44/08, Akavan Eritysisalojen Keskusliitto AEK ry u.c. pret Fujitsu Siemens Computers Oy, 70. punkts.

## 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 ar invaliditāti vecumā līdz 18 gadiem;
- 4) kuriem ir divi vai vairāki apgādājāmie;
- 5) kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma;
- 6) kuri ir personas ar invaliditāti 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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

(1) DL 108. pants nosaka kritērijus, kas ņemami vērā, izlemjot jautājumu par konkrētā darbinieka priekšrocībām turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Taču īpašas prasības formai, kādā šis jautājums lemjams un izvērtēšanas rezultāti fiksējami, minētajā tiesību normā nav izvirzītas. Norādītais dod pamatu atzinumam, ka noteicoša nozīme piešķirta darbinieku priekšrocību un spēju izvērtēšanai, lai tiktu turpinātas darba attiecības, nevis formai, kādā tai jānotiek. Darba devējam, lemjot jautājumu par darbinieka priekšrocībām turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, pieļaujams jebkurš izvērtēšanas paņēmieni, tostarp, jautājuma nodošana izvērtēšanai arorganizācijai.<sup>870</sup>

DL 108. panta pirmā daļa paredz darba devēja pienākumu veikt objektīvu darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtējumu, proti, paredz noteiktu procesuālo kārtību darba līguma uzteikšanai sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, lai nodrošinātu darbinieka tiesību un interešu aizsardzību šajā procesā.<sup>871</sup>

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.

Veicot darbinieku vērtēšanu, darba devējam ieteicams 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.<sup>872</sup> Savukārt par darbinieku kvalifikāciju var liecināt izglītību un/ vai profesionālo apmācību apliecinājošu dokumentu noraksti.<sup>873</sup>

<sup>870</sup> AT 2009. gada 25. februāra spriedums lietā Nr. SKC-62/2009.

<sup>871</sup> AT tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līgumu izbeigšanu vai grozīšanu", 2004, 5. lpp.

<sup>872</sup> AT Senāta Civiltieslietu departamenta 2004. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-226.

<sup>873</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 213. lpp.

Tiesu praksē atzīts, ka ar jēdzienu *darba rezultāti* ir jāsaprot ne tikai vienā laika vienībā kvantitatīvi veiktas, bet arī kvalitāte un efektivitāte. Savukārt *kvalifikācija* ir "sagatavotība, atbilstība kādam darbam, sagatavotības pakāpe".<sup>874</sup> Vērtēšanas procesā darba rezultāts un kvalifikācija ir jānovērtē kopsakarā.<sup>875</sup>

Izvērtēšanas procesā jānoskaidro, vai veiktais darbs ir līdzīgs citu darbinieku veiktajiem darbiem.<sup>876</sup> Priekšrocību izvērtēšanas pienākums ir saistāms nevis ar amata nosaukumu salīdzināšanu, bet gan izpildāmā darba pienākumu salīdzināšanu.<sup>877</sup>

Izvērtējumu nepieciešams veikt, ja tiek paredzēts atlaist vienu no darbiniekiem, kas veic tādu pašu vai līdzīgu darbu. Minētais regulējums nav piemērojams, ja tiek atlaists vienīgais darbinieks, kas veica attiecīgu darbu.<sup>878</sup>

Tiesu praksē vispusīgi analizēti ar šādu izvērtējumu saistīti aspekti par izvērtējuma veikšanu starp darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīgu darbu, kā arī izvērtējuma iespējamo neveikšanu, ja paredzēts atlaist vienīgo darbinieku, kas uzņēmumā veic attiecīgo darbu, tomēr būtisks ir arī jautājums par šādas izvērtēšanas subjektu, proti, vai šāda izvērtēšana ir jāveic pašam darba devējam vai arī to viņa uzdevumā var veikt kāds cits subjekts.<sup>879</sup> Šāda nostāja, ka darbinieku darba rezultātus un kvalifikāciju varētu izvērtēt kāds cits subjekts darba devēja uzdevumā, ir atbalstāma, taču vienlaikus, izvēloties šādu risinājumu, būtu jānodrošina, ka izvērtējums tiek veikts objektīvi, pamatojoties uz noteiktiem, darba devēja apstiprinātiem kritērijiem. Tikai objektīvs izvērtējums var nodrošināt patiesu darbinieku tiesību un interešu aizsardzību šajā procesā. Svarīgi šajā izvērtēšanas procesā ir arī subjekta, kas veic izvērtējumu darba devēja uzdevumā, neitralitātei attiecībā uz izvērtējamiem darbiniekiem. Darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtēšanas uzticēšana arodorganizācijai nav pretrunā ar DL 108. pantu, jo "arodbiedrības ir neatkarīgas no darba devēja un ar vēlēto institūciju starpniecību tās pārstāv savus biedrus attiecībās ar darba devēju un aizstāv viņu darba, profesionālās un sociālās tiesības un intereses".<sup>880</sup>

Ja darba devējs uztic darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtēšanu kādam citam subjektam, tieši darba devējam ir pienākums pierādīt, ka uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktai darba līguma uzteikšanas kārtībai, kā arī pats darba devējs ir atbildīgs par izvērtējumu pēc būtības.

**(2)** Ieteicams darba devējam izveidot speciālu komisiju priekšrocību turpināt darba tiesiskās attiecības izvērtēšanai, uz kuras atzinuma pamata tiek pieņemts lēmums par darba līguma uzteikšanu konkrētajam darbiniekam.<sup>881</sup> Šāds darba līguma uzteikšanas process nodrošina darba devējam nepieciešamu pierādījumu bāzi par DL normu ievērošanu un atvieglo pierādīšanu iespējamās tiesvedības laikā. Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocību izvērtēšanā DL 108. pants izšķir objektīvos un subjektīvos rādītājus. Objektīvie rādītāji ir darba rezultāti un darbinieka kvalifikācija.<sup>882</sup> Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, tad darba devējam jāvadās pēc subjektīvajiem rādītājiem, kuri saistīti ar darbinieka personu.

Konkrēta darbinieka atlaišanai atbilstoši panta otrajā daļā noteiktajiem kritērijiem darba devējam ir pienākums pamatot, kāpēc izvēle nebija iespējama, salīdzinot darbinieku darba rezultātus un/ vai kvalifikāciju. Jebkurā gadījumā darba devējam jānodrošina pierādījumi, ka viņš šādu izvērtēšanu ir veicis, tostarp, norādot izvērtēšanas rezultātus.

<sup>874</sup> AT Senāta 2010. gada 10. marta spriedums lietā Nr. SKC-412/2010.

<sup>875</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 30. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1425/2016 (C33524813).

<sup>876</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 14. februāra spriedums lietā Nr. SKC-551/2017 (C296334715).

<sup>877</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 29. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1627/2016 (C17086515).

<sup>878</sup> AT, tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līgumu izbeigšanu vai grozīšanu", 2004, 5. lpp.

<sup>879</sup> AT, tiesu prakses apkopojums lietās par individuālajiem darba strīdiem, 2010/2011, 21. lpp.

<sup>880</sup> AT 2009. gada 25. februāra spriedums lietā Nr. SKC-62/2009.

<sup>881</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 22. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-518.

<sup>882</sup> Aut. piez.: Praksē bijis daudz diskusiju par to, ko ietver kvalifikācija. Galvenie rādītāji ir darba pieredze un izglītība. Izglītība var būt formāla (augstākā) un neformāla (kursi, pašmācība).

Pozitīvi vērtējama prakse būtu darba devējam pirms izvērtēšanas pieprasīt no visiem darbiniekiem aktuālo informāciju par panta otrajā daļā uzskaitīto priekšrocību esību, kā arī pieprasīt priekšrocību pastāvēšanu apliecinājošu dokumentu iesniegšanu.<sup>883</sup>

**(3)** 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 otrajam ir piešķirts politiski represētās personas statuss. Kā ir norādījusi AT, šajā gadījumā "darba devējam pašam ir tiesības izlemt, kurai no tām (priekšrocībām) katrā konkrētajā gadījumā dodama priekšroka". 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.<sup>884</sup>

<sup>883</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 213. lpp.

<sup>884</sup> Turpat.

## 109. pants. Darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi

(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, 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 personu ar invaliditāti, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7. un 10. punktā.

(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 neatiecas 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 nelaiimes gadījums darbā vai arodslimība.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 04.03.2010., 23.10.2014. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

**(1)** Panta pirmajā daļā ir ieviesta aizsardzība pret darba līguma uzteikumu personām, kas minētas Direktīvā 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".<sup>885</sup>

Atbilstoši Direktīvas 92/85/EEK 2. pantam strādājošā 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 speciālo aizsardzību un izmantot paredzētās tiesības tikai gadījumā, ja viņa paziņo darba devējam par grūtniecības faktu.

Vienlaikus tiesu praksē atzīts, ka, ja, nebūdam formāli informēts par darbaņēmējas grūtniecības stāvokli no pašas darbinieces puses, darba devējs uzzinājis par pēdējās grūtniecības stāvokli, tad interpretēt šauri Direktīvas 92/85/EEK 2.panta a) punktu un liegt attiecīgajai darbaņēmējai aizsardzību pret atlaišanu, būtu pretrunā Direktīvas 92/85/EEK mērķim un jēgai.<sup>886</sup>

Jānorāda, ka Direktīvas 92/85/EEK 10. pantā dalībvalstīm ir noteikts pienākums veikt vajadzīgos pasākumus, lai aizliegtu darbaņēmēju atlaišanu tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar viņu grūtniecību, tomēr tajā nav aizliegta darba attiecību izbeigšana grūtniecības periodā, ja tā saistīta ar citiem iemesliem. Direktīvas 92/85/EEK 10. pants dalībvalstīm neuzliek par pienākumu pilnībā aizliegt sievietes atlaišanu viņas grūtniecības laikā. Tas tikai nosaka dalībvalstīm pienākumu veikt vajadzīgos pasākumus, lai šāda atlaišana nebūtu pamatota ar grūtniecības stāvokli.

Darba devējam ir noteikts aizliegums panta pirmajā daļā noteiktajām personām uzteikt darba līgumu DL 101. panta pirmās daļas 6. punktā (darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgt darba veikšanai), 7. punktā (darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atziņums), 8. punktā (ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu), 9. punktā (tiek samazināts darbinieku skaits), 11. punktā (ilgstoša darbnespēja) noteiktajos gadījumos.

<sup>885</sup> Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) 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). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 348 , 28.11.1992.

<sup>886</sup> AT Senāta Civiltieslietu departamenta 2011. gada 19. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1/2011.



Savukārt darba līgumu var uzteikt uz šādiem pamatiem:

- ▮ 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 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 attiecināms arī uz uzteikumu pārbaudes laikā atbilstoši DL 47. panta pirmajai daļai (skatīt šo pantu un tā komentāru). Šajā gadījumā DL 109. panta pirmā daļa atzīstama par speciālo normu, līdz ar to grūtnieci ir iespējams atlaist tikai gadījumos, kas ir tieši paredzēti DL 109. panta pirmajā daļā.

Atlaišanas aizliegums tiek ieviests ar mērķi nodrošināt grūtnieces aizsardzību gan pirmsdzemdību, gan pēcdzemdību periodā. Atlaišana šajos periodos var skart tikai sievietes, tādējādi tā var būt tieša diskriminācija dzimuma dēļ.<sup>887</sup> Ja grūtniece norāda uz grūtniecību kā darba līguma uzteikuma iemeslu, pierādīšanas pienākums ir darba devējam.<sup>888 889</sup>

Darbiniecēm ieteicams oficiāli rakstveidā paziņot darba devējam par grūtniecību. Šī ieteikuma ievērošana pasargās grūtnieci no darba līguma uzteikuma grūtniecības dēļ un vēlākas apgrūtinātas pierādīšanas par apstākli, ka par grūtniecību tika paziņots mutvārdos.<sup>890</sup>

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.<sup>891</sup>

Turklāt panta pirmajā daļā minētais aizliegums attiecas ne tikai uz darba devēja lēmuma par atlaišanu paziņošanu, bet arī pirms šī perioda beigām pasākumu veikšanu šāda lēmuma sagatavošanai, piemēram, meklēt jaunu darbinieku un paredzēt pastāvīgi aizstāt attiecīgo darbinieci.<sup>892</sup>

Piemēram, lietā, kur pirms grūtnieces aizsardzības perioda beigām darba devējs ir ievietojis studinājumu par jauna darbinieka meklēšanu laika periodam, uz kuru tika noteikts grūtnieces dzemdību atvaļinājums, kā arī ar iespēju turpināt darba tiesiskās attiecības pēc sešiem mēnešiem pēc minēta perioda beigām (uzteikuma termiņš saskaņā ar Beļģijas likumiem), EST ir atzinusi šādu rīcību par grūtnieces atlaišanas aizlieguma pārkāpumu.<sup>893</sup>

<sup>887</sup> EST 2008. gada 26. februāra spriedums lietā Nr. C-506/06, Sabine Mayr pret Bäckerei un Konditorei Gerhard Flöckner OHG, 32. un 33. punkts.

<sup>888</sup> EST 2007. gada 11. oktobra spriedums lietā Nr. C-460/06, Nadine Paquay pret Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, 37. punkts.

<sup>889</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 215. lpp.

<sup>890</sup> Dupate K., Grūtnieču atlaišanas ierobežojumi. Jurista Vārds, 05.12.2006., Nr.48 (451).

<sup>891</sup> EST 2008. gada 27. februāra spriedums lietā Nr. C-506/06, Sabine Mayr pret Bäckerei un Konditorei Gerhard Flöckner OHG.

<sup>892</sup> EST 2007. gada 11. oktobra spriedums lietā Nr. C-460/06, Nadine Paquay pret Société d'architectes Hoet + Minne SPRL.

<sup>893</sup> Darba līgums ar komentāriem., Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 217. lpp.

Citā lietā EST ir skaidrojusi, ka atļaišanas aizliegums ir attiecināms arī uz gadījumiem, kad:

- ▮ darba līgums tika noslēgts uz noteiktu laiku;
- ▮ grūtniece, jau noslēdzot darba līgumu, ir bijusi stāvoklī un apzināti nepaziņoja par to darba devējam (šis gadījums skar nevis darbinieces, kurām grūtniecība iestājas darba tiesisko attiecību laikā, bet pirms to nodibināšanas);
- ▮ grūtniecības dēļ darbiniece nespēj pildīt darba pienākumus.<sup>894</sup>

Konkrētajā gadījumā darba devējs, cita starpā, ir atsaucies uz labas ticības principa pārkāpumu, darbiniecei apzināti nepaziņojot par grūtniecību pirms darba tiesisko attiecību nodibināšanas. 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 ir noraidījusi minētos darba devēja argumentus. Turklāt EST ir skaidrojusi, ka saskaņā ar esošo praksi ne finansiālie zaudējumi, ne arī uzņēmuma atbilstošas darbības prasības nevar attaisnot grūtnieces atļaišanu, jo darba devējam jāuzņemas risks par darbinieku grūtniecības finansiālam un organizatoriskām sekām.<sup>895</sup>

EST ir norādījusi, ka atļaišanas aizliegums ir attiecināms arī uz darbinieci, kas ir pieņēma darbā ar mērķi aizstāt citu darbinieci, kas jau atrodas dzemdību atvaļinājumā.<sup>896</sup>

**(2) DL 109. panta otrās daļas tiesiskā sastāva juridiskais fakts, ar kuru saistāms šajā normā noteiktais aizliegums darba devējam uzteikt darba līgumu, ir darbinieka invaliditāte. DL 109. panta otrajā daļā noteiktā aizlieguma spēkā esamība nav padarīta par atkarīgu no tā, vai darba devējs uzteikuma brīdī zinājis par darbinieka invaliditāti.**

Lietā, kur par darbinieka invaliditāti darba devējs tika informēts darba attiecību pastāvēšanas laikā, kad uzteikuma termiņš vēl nebija notecējis, tiesa atzina, ka DL 109. panta otrajā daļā noteiktais aizliegums uzliek darba devējam pienākumu spert saprātīgi sagaidāmus soļus nolūkā nepieļaut likumā noteiktā aizlieguma pārkāpumu, jo, uzzinot tādu faktu, darba devējam vajadzēja paredzēt, ka pastāv iespēja pārkāpt likumā garantētās personas ar invaliditāti tiesības.<sup>897</sup>

ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām,<sup>898</sup> kuru ratificēja arī Latvija, 27. pantā noteikts, ka dalībvalstis atzīt personu ar invaliditāti tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem, nodrošina un veicina tiesību uz darbu īstenošanu, tostarp personām, kas par personām ar invaliditāti kļuvušas darbā, un veic atbilstošus pasākumus, tostarp pieņemot normatīvos aktus, lai cita starpā aizliegtu diskrimināciju invaliditātes dēļ attiecībā uz visiem jautājumiem, kas saistīti ar nodarbinātību, ieskaitot darbā pieņemšanas, nolīgšanas un nodarbinātības nosacījumus, darba saglabāšanu, karjeras virzību un drošus un veselīgus darba apstākļus.

Tiesu praksē norādīts, ka DL 109. panta otrās daļas mērķis ir personām, kuras ir saskārušās ar nopietnām veselības problēmām, kas konstatētas isākā vai garākā laika posmā, neradīt papildu sarežģījumus spējā nopelnīt iztiku sev un/ vai ģimenes uzturēšanai, kā arī neradīt šajos cilvēkos izstumtības sajūtu. Turklāt tas nevar tikt vērtēts kā apgrūtinājums darba devējam, jo gadījumā, ja šāds darbinieks sava veselības stāvokļa dēļ profesionāli vairs nav spējīgs veikt nolīgto darbu un viņam nav iespējams piedāvāt citu atbilstošu darbu, tas ir pamats uzteikumam pēc DL 101. panta pirmās daļas 6. vai 7. punkta. Tātad DL 109. panta otrās daļas mērķis ir darbiniekam, kurš ieguvis invaliditāti, nodrošināt stabilu ierasto darba vidi darba devēja un darbinieka savstarpējo iespēju robežās. Lai gan minētā norma tiešā tekstā attiecas uz darba devēju, sekojot tās mērķim, ir atzīstams, ka tā attiecas arī uz situāciju, kad darba līgums tiek izbeigts tiesā. Tā kā darba

<sup>894</sup> EST 2001. gada 4. oktobra spriedums lietā Nr. C-109/00, Tele Danmark A/S pret Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), 18. punkts.

<sup>895</sup> Turpat, 23. punkts.

<sup>896</sup> EST 1994. gada 14. jūlija spriedums lietā Nr. C-32/93, Carole Louise Webb pret EMO Air Cargo (UK) Ltd.

<sup>897</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 29. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2316/2015 (C32232014).

<sup>898</sup> Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, pieņemta 13.12.2006., Latvijā spēkā no 31.03.2010.

tiesiskās attiecības galvenokārt tiek izbeigtas uz darba devēja uzteikuma pamata, likuma normā tieši tas ir arī ietverts. Taču tiesību normas iztulkošanas ceļā izdarāms slēdziens, ka arī tiesā, izbeidzot darba līgumu, personai ar invaliditāti nodrošināmas likumā paredzētās garantijas uz darbavietas saglabāšanu.<sup>899</sup>

EST ir noteikusi, ka ir liegts personu atlaist no darba invaliditātes dēļ, ja atļaišanas pamatā nav apstākļi, ka attiecīgā persona nav kompetenta, nespēj vai nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus.<sup>900</sup>

DL ir noteikts, ka darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu DL 101. panta pirmās daļas 8. punktā (ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu) un 9. punktā (tiek samazināts darbinieku skaits) noteiktajos gadījumos.

Arī tiesu praksē atzīts, ka darba devējs pēc savas iniciatīvas nav tiesīgs uzteikt darba līgumu ar darbinieku ar invaliditāti, ja uzņēmumā tiek samazināts darbinieku skaits.<sup>901</sup>

Savukārt darba līgumu darbiniekam, kas atzīts par personu ar invaliditāti, var uzteikt uz šādiem pamatiem:

- ▮ darbinieks nav izturējis pārbaudes laiku;
- ▮ 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 alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;
- ▮ darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;
- ▮ darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai;
- ▮ darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;
- ▮ tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība.

**(3) DL 109. panta trešajā daļā noteiktais aizliegums uzteikt darba līgumu darbinieka atvaļinājuma laikā attiecināms uz jebkuru atvaļinājumu (skatīt DL 149. un turpmākos pantus un to komentārus),<sup>902</sup> un piemērojams arī gadījumos, kad tiesai pēc darba devēja prasības pieteikuma ir jāatrisina strīds par darba līguma izbeigšanu. Apstāklim, ka prasība ir celta pirms atvaļinājuma piešķiršanas, nav nozīmes, jo laikā, kad strīds tiek risināts, darbinieks atrodas atvaļinājumā. Taču minētais nenozīmē, ka tāpēc strīds vispār nav izskatāms, jo jāņem vērā, ka atvaļinājums tiek piešķirts uz noteiktu laiku. Līdz ar to darba līguma izbeigšana iespējama pēc atvaļinājuma beigām, bet tam ir jābūt norādītam sprieduma rezolūtivajā daļā.<sup>903</sup>**

Tiesu praksē atzīts, ka no DL 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.<sup>904</sup>

<sup>899</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 10. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1271/2017 (C31204616).

<sup>900</sup> EST 2006. gada 11. jūlija spriedums lietā Nr. C-13/05, Sonia Chacón Navas pret Euresť Colectividades SA.

<sup>901</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 29. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2316/2015 (C32232014).

<sup>902</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēnis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 218. lpp.

<sup>903</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 6. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1543/2012 (C28284811).

<sup>904</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 30. septembra spriedums lietā Nr. SKC-1718/2014 (C27210512).

Vienlaikus pantā ir noteikts izņēmums, kad darba devējam tomēr ir tiesības uzteikt darba līgumu pārejošas darbnespējas laikā, proti, ja uzteikums ir pamatots ar:

- || DL 101. panta pirmās daļas 10. punktu. 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;
- || DL 101. panta pirmās daļas 11. punktu – gadījumā, ja darbinieks ilgstoši slimo.

**(4)** Panta ceturtajā daļā ir noteikts izņēmums no panta trešajā daļā noteiktā, ja darbnespējas iemesls ir nelaiimes gadījums darbā vai arodslimība.

Šajā gadījumā darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu līdz laikam, kamēr netiek atgūta darbspēja vai noteikta invaliditāte.<sup>905</sup>

Invaliditātes noteikšanas kārtību un nosacījumus nosaka Invaliditātes likums<sup>906</sup> un MK noteikumi Nr. 805 "Noteikumi par prognozējamas invaliditātes, invaliditātes un darbspēju zaudējuma noteikšanas kritērijiem, termiņiem un kārtību".<sup>907</sup>

Tiesu praksē atzīts, ka DL 109. panta ceturtajā daļā noteiktais par aizliegumu uzteikt darba līgumu "[...] līdz darbspēju atgūšanai vai invaliditātes noteikšanai, ja darbnespējas iemesls ir nelaiimes gadījums darbā vai arodslimība" nozīmē to, ka pēc darbspēju atgūšanas turpinās šā likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktā paredzētā termiņa tecējums par darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu, savukārt, ja darbnespēja beidzas ar invaliditātes noteikšanu, iestājas DL 109. panta otrajā daļā noteiktās sekas.<sup>908</sup>

<sup>905</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 218. lpp.

<sup>906</sup> Invaliditātes likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 91, 09.06.2010.

<sup>907</sup> MK 2014. gada 23. decembra noteikumi Nr. 805 "Noteikumi par prognozējamas invaliditātes, invaliditātes un darbspēju zaudējuma noteikšanas kritērijiem, termiņiem un kārtību". Latvijas Vēstnesis, Nr.257, 30.12.2014.

<sup>908</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 27. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1840/2015 (C31502412).

## 110. pants. Darba līguma uzteikšana darbinieku arodbiedrības biedram

(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punktā. Ja darba līgumu paredzēts uzteikt šā likuma 101. panta pirmās daļas 7. un 11. punktā minētajā gadījumā, darba devējs iepriekš informē arodbiedrību un konsultējas ar to.

(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. un 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.)

(1) Tiesību norma imperatīvā formā noteic priekšrakstus, kas darba devējam jāievēro, uzteicot darba līgumu darbiniekam, kurš ir arodbiedrības biedrs vismaz 6 mēnešus. Darba devēja atkāpšanās no šī pienākuma izpildes neatkarīgi no rīcības motīviem uzskatāma par darba attiecību izbeigšanas ar šādu darbinieku būtisku pārkāpumu un tādēļ kalpo par patstāvīgu pamatu uz darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu vērsta prasījuma apmierināšanai.<sup>909</sup>

Uzraudzību pār to, kā tiek ievērotas darbinieka [arodbiedrības biedra] tiesības gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, sākotnēji veic arodbiedrība.<sup>910</sup>

Lietderīgi ņemt vērā, ka arodbiedrības veto tiesība darba devēja uzteikumam ir vienīgi šādos gadījumos:

- neapmierinoša darbinieka uzvedība – ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla pārkāpj darba vai uzdotā darba kārtību, zaudējis darba devēja uzticību prettiesiskas rīcības rezultātā, rīkojies pretēji labiem tikumiem savu darba pienākumu izpildes laikā, pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu veselību vai drošību;
- neadekvātas darbinieka spējas – ja darbiniekam trūkst pietiekamu profesionālo spēju darba veikšanai vai veselības stāvokļa dēļ nav iespējams darbu turpināt (šādā gadījumā vajadzīgs ārsta atzinums);
- ekonomiskie iemesli – ja darbā atjaunots darbinieks, kurš attiecīgo darbu veica iepriekš, ticis samazināts darbinieku skaits vai darba devējs (juridiska persona, personālsabiedrība) tiek likvidēta.

Vislīdzīgākās pilnvaras arodbiedrībām aizstāvēt biedrus darba tiesisko attiecību izbeigšanā no darba devēja puses ir tieši ekonomisko iemeslu gadījumā (piemēram, darbinieku skaita samazināšana). DL 104. pants paredz, ka 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. Ekonomisko iemeslu gadījumā nav darbinieka vainas, bet uzņēmuma automatizācijas, digitalizācijas vai citu pamatotu apsvērumu dēļ ir jā-

<sup>909</sup> AT Civiltietu departamenta 2013. gada 26. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1144/2013, 10.1. punkts.

<sup>910</sup> AT 2017. gada 20. marta spriedums lietā Nr. SKC – 543/2017.

samazina darbinieku skaits vai pat jāizbeidz uzņēmuma (juridiskas personas) darbība. Juridiskajā doktrīnā atzīts, ka ekonomiskie apsvērumi nav uzņēmuma peļņas rādītāju uzlabošana.

Darba devējam nav jāsaskaņo darba līguma uzteikums ar arodbiedrību, ja:

- || darbinieks ir arodbiedrības biedrs mazāk kā sešus mēnešus;
- || 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;
- || tiek likvidēts darba devējs.

Ja darba līgumu paredzēts uzteikt šā likuma 101. panta pirmās daļas 7. un 11. punktā minētajā gadījumā, darba devējam uzlikts pienākums pirms personas darba līguma uzteikuma iepriekš informēt arodbiedrību un konsultēties ar to.

Informēšana un konsultēšanās nav pielīdzināma veto tiesībām, tomēr arodbiedrībai kā darbinieku kvalificētam pārstāvim ir būtiska loma darbinieka tiesību un interešu aizstāvībā arī šajos gadījumos. DL 11. panta pirmā daļa paredz, ka informēšana 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.

Savukārt DL 11. panta trešā daļa definē konsultēšanos kā viedokļu apmaiņu un dialogu 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. Ar minētajām DL definīcijām tiek apstiprināts, ka arī informēšana un konsultēšanās ir efektīvs darbinieku aizstāvības veids, ja to veic kvalificēti darbinieku pārstāvji – arodbiedrība.

Kad darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs, tas neuzliek darba devējam pienākumu darba līguma uzteikšanu saskaņot ar katru no tām. Saskaņā ar DL 10. panta trešās daļas otro teikumu, ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli, turklāt analogisks noteikums ietverts arī šā panta ceturtajā daļā. Konkrētā minēto normu konstrukcija atklāj likumdevēja mērķi novērst arodbiedrību savstarpēju konkurenci, kā arī atšķirīgas pozīcijas, risinot jautājumus, kas skar darbinieka tiesības un intereses. Tādējādi gadījumos, kad darba līguma uzteikšanai darbiniekam – arodbiedrības biedram – darba devējs saņēmis vienas arodbiedrības piekrišanu, ir pamats uzskatīt, ka tās nostāja ir saskanīga ar citu arodbiedrību viedokli šajā jautājumā.<sup>911</sup> Ja, izpildot DL 101. panta sestajā daļā un 110. panta pirmā daļā noteikto pienākumu, tiek noskaidrots, ka darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs, tad darba devējam nav tiesību izvēlēties, kurā no darbinieka norādītajām arodbiedrībām vērsties, gluži pretēji, tā katrā ziņā atzīstama par darbinieka prerogatīvu.

Svarīgi norādīt, ka tiesību normas pirmajā daļā ietvertais regulējums var tikt attiecināts tikai uz tādām darba tiesiskajām attiecībām, kuru izbeigšanai piemērojami DL norādītie darba līguma uzteikuma pamati, proti, tas neattiecas uz situāciju, kad uzteikums izsniegts noteiktas valsts pārvaldes iestādes amatpersonai, kas uzskatāma par piederīgu pie valsts dienesta.<sup>912</sup>

**(2)** Panta otrajā daļā noteikts arodbiedrības atbildes sniegšanas termiņš, kā arī pieņēmums, ka arodbiedrība piekrīt darba līguma uzteikumam, ja arodbiedrība atbildi nesniedz.

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.

<sup>911</sup> Turpat, 10.2. punkts.

<sup>912</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 4. marta spriedums lietā Nr. SKC-1194/2016, 10.1. punkts.

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.

**(3)** Panta trešā daļa noteic, ka arodbiedrības sniegtā piekrišana darba līguma uzteikumam ir derīga vienu mēnesi, savukārt, nokavējot šo termiņu, tiesības uzteikt darba līgumu uz tā paša pamata tiek zaudētas.

Ja pēc arodbiedrības piekrišanas saņemšanas uzteikumam darbinieks, piemēram, kļūst darba nespējīgs, kas turpinās vairāk par mēnesi, darba nespējai beidzoties, darba devėjai ir jāsaņem jauna arodbiedrības piekrišana darba attiecību izbeigšanai. Taču arī šajā gadījumā darba devējam ir jāiekļaujas DL 101. panta trešajā daļā noteiktajā termiņā.<sup>913</sup>

**(4)** DL 110. panta ceturtajā daļā paredzēta iespēja darba devējam celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu, ja arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam.

Darba devēja pienākums norādīt motīvus, kuru dēļ arodbiedrības lēmums nav pamatots, īstenošana praksē var būt apgrūtināta. 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.

DL 110. panta ceturtnā daļa nedarbojas autonomi. Minētajā likuma normā noteiktā procedūra var tikt realizēta tad, ja darba devējs pirms tam ir izpildījis DL 101. pantā noteiktās prasības. DL 110. panta ceturtnās daļas mērķis nav attaisnot darba devēja iepriekš pieļautās neizdarības, lai panāktu darbinieka – arodbiedrības biedra atlaišanu tiesas ceļā pretēji DL 101. panta trešajā daļā noteiktajai kārtībai.<sup>914</sup>

<sup>913</sup> AT Civillietu departamenta 14.06.2018. spriedums lietā Nr. SKC-462/2018 (C33333815).

<sup>914</sup> AT Civillietu departamenta 14.06.2018. spriedums lietā Nr. SKC-462/2018 (C33333815).

## 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 nolīgta darba laika ietvaros piešķirt darbiniekam atbilstošu laiku cita darba meklēšanai. Šā laika ilgumu un šajā laikā posmā darbiniekam saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.

Pantā ir paredzēts pienākums nodrošināt darbiniekam laiku jauna darba meklēšanai, ja darba līgumu darba devējs uzteic pamatojoties uz to, ka:

- || darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai;
- || darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;
- || ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;
- || tiek samazināts darbinieku skaits;
- || tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība.

Kā liecina panta nosaukums, normas mērķis ir sniegt darbiniekam laiku jauna darba meklēšanai, lai pēc iespējas nodrošinātu nodarbinātības nepārtrauktību.

Laiks jauna darba meklēšanai tiek piešķirts uz darbinieka rakstveida pieprasījuma pamata. Konkrētais laika posms un saglabājamās izpeļņas apmērs būtu jānosaka darba līgumā vai darba koplīgumā, savukārt, ja šajos dokumentos attiecīgais jautājums netiek regulēts, tad šie noteikumi tiek 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<sup>915</sup> (darbinieka amats, darba stāžs, iespējamība atrast līdzvērtīgu darbu u.c. faktori).

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 (skatīt DL 29. panta pirmo daļu un tās komentāru).<sup>916</sup>

<sup>915</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 220. lpp.

<sup>916</sup> Turpat.



## 112. pants. Atlaišanas pabalsts

(1) Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 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) četrus mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts vairāk nekā 20 gadus.

(2) Ja darbinieks atbilstoši šā likuma 100. panta piektās daļas noteikumiem uzteic darba līgumu un darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šā panta pirmajā daļā noteiktajā apmērā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. un 01.11.2018. likumu, kas stājas spēkā 28.11.2018.)

(1) (2) Atlaišanas pabalstam ir sociāla, darbinieku atbalstoša funkcija. Šī atlīdzība, kas darbiniekam noņemta sakarā ar atlaišanu no darba, uzskatāma par darba samaksas veidu, uz kuru darbiniekam ir tiesības saistībā ar savu darbu un kas viņam tiek samaksāta darba attiecību izbeigšanas brīdī. Šāda atlīdzība ir domāta, lai atvieglotu darbinieka pielāgošanos jaunajiem no darba zaudēšanas izrietošajiem apstākļiem, kas viņam nodrošina ienākuma avotu jauna darba meklējumu laikā.<sup>917</sup>

Arī AT Senāts ir atzinis, ka arī atlaišanas pabalsts (tā nav uzskatāma par regulāri izmaksājamu atlīdzību) ir darba samaksas sastāvdaļa, kura mērķis ir veicināt darbinieka stāvokļa noregulēšanu jaunajos apstākļos, ko izraisījis nodarbinātības zaudējums.<sup>918</sup>

Vienlaikus pienākumam izmaksāt atlaišanas pabalstu ir arī darba devēju sodoša funkcija situācijās, ja darba līgums tiek izbeigts, pamatojoties uz DL 100. panta piektās daļas pamata.<sup>919</sup>

Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlaišanas pabalstu, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu šādos gadījumos:

- ▮ darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai;
- ▮ darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;
- ▮ ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;
- ▮ tiek samazināts darbinieku skaits;
- ▮ tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība;
- ▮ 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 nelaiimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība.

<sup>917</sup> EST 1990. gada 17. maija spriedums lietā Nr. C-262/88, Douglas Harvey Barberpret Guardian Royal Exchange Assurance Group, 13. punkts.

<sup>918</sup> Skatīt, piemēram, AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 19. decembra spriedumu lietā Nr. SKC-1979/2012.

<sup>919</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

Tāpat darba devējam atļaišanas pabalsts jāmaksā, ja darbinieks ir uzteicis darba līgumu, pamatojoties uz DL 100. panta piekto daļu un darba devējs piekrīt, ka darbinieka uzteikumā norādītais iemesls ir svarīgs.

Ja darba devējs atļaišanas pabalstu nebūs izmaksājis DL 112. panta otrajā daļā noteiktajā gadījumā, tad darbiniekam DL 122. pantā tiek noteiktas tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par pabalsta piedziņu.

Ja darba devējs nebūs izmaksājis atļaišanas pabalstu DL 112. panta pirmajā daļā noteiktajā gadījumā, tad darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā DL 31. pantā noteiktajā termiņā.

Var būt situācijas, kad darba devējs ir uzteicis darba līgumu, izmaksājis atļaišanas pabalstu, bet darbinieks uzteikumu ir apstrīdējis tiesā. Ja darbinieks, kuram izmaksāts atļaišanas pabalsts, ar tiesas spriedumu tiek atjaunots darbā un viņa labā no darba devēja tiek piedzīta atlīdzība par darba piespiedu kavējumu, piedzenot vidējo izpeļņu par labu darbiniekam, kas atjaunots darbā, atļaišanas pabalsts ieskaitāms piedzenamajā samaksā, jo, turpinoties darba tiesiskajām attiecībām, DL 112. pantā paredzētais atļaišanas pabalsts darbiniekam nepienākas.<sup>920</sup>

Atļaišanas pabalsta apmērs tiek izmaksāts mēneša vidējo izpeļņu apmēros atkarībā no darba stāža pie attiecīgā darba devēja. Darba stāžs tiek rēķināts, ņemot par pamatu pēdējās nepārtrauktās darba attiecības. Ja darbinieks ir bijis nodarbināts ar pārtraukumiem, piemēram, no 1994. gada 1. februāra līdz 2015. gada 30. septembrim un no 2019. gada 1. februāra līdz 2019. gada 31. maijam, tad, izbeidzot darba attiecības 2019. gada 31. maijā, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 9. punktu, darba stāžā, kas nepieciešams pabalsta apmēra noteikšanai, ieskaitīs tikai periodu no 2019. gada 1. februāra līdz 2019. gada 31. maijam.

Mēneša vidējās izpeļņas apmērs tiek rēķināts atbilstoši DL 75. panta noteikumiem (skatīt DL 75. panta komentāru).

Darbiniekam jāapzinās, ka pantā uzskaitītie gadījumi, kad jāmaksā atļaišanas pabalsts, ir izsmeltoši. Ja darbinieks uzteiks darba līgumu, pamatojoties uz DL 100. pantu, norādot, ka veselības stāvokļa dēļ nevar turpināt darba attiecības, tad šādā situācijā, darba attiecību izbeigšanas pamats būs darbinieka uzteikums un darba devējam nebūs pienākuma izmaksāt atļaišanas pabalstu. Tātad tikai darba devēja uzteikuma un DL 100. panta piektajā daļā noteiktajā gadījumā ir tiesības uz atļaišanas pabalstu.

Praksē ir bijušas situācijas, kad darbinieka veselības stāvoklis neļauj turpināt darba attiecības, bet darba devējs, lai nebūtu jāmaksā atļaišanas pabalsts, liek darbiniekam rakstīt uzteikumu. Lai šādās situācijās darbinieku aizsargātu, DL 37. pantā noteikts, ka darba devējs nepieļauj darbinieku pie nolīgta darba, ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ un to apliecina ārsta atzinums. Ja darba devējs nepieļauj darbinieku pie darba un arī neuzteic darba līgumu, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam DL 74. panta trešajā daļā noteikto atlīdzību par laiku, kurā darbinieks nav pieļauts pie darba.

Pantā ir noteikti atļaišanas pabalstu minimālie apmēri, bet darba koplīgumā vai darba līgumā darbinieku stāvokli var uzlabot un paredzēt arī lielākus pabalstu apmērus vai darbiniekam labvēlīgākus pabalsta aprēķina noteikumus (piemēram, īsāku nepieciešamo darba stāžu noteikta pabalsta apmēra saņemšanai).

<sup>920</sup> AT Senāta 2000. gada 29. marta spriedums lietā Nr. SKC-127/2000; AT Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-896/2009 (C27135908); AT 2012. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1513/2012 (C11106511); AT 2013. gada 11. februāra spriedums lietā Nr. SKC-1009/2013 (C32285411).

## 112.<sup>1</sup> pants. Uzteikuma paziņošana

(1) Uzteikumu otrai pusei var izsniegt uz vietas personīgi vai piegādājot ar ziņneša, tai skaitā zvērināta tiesu izpildītāja, starpniecību, kā arī izmantojot pasta komersanta pakalpojumus. Uzteikumu otrai pusei var nosūtīt arī pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, ja tas noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā.

(2) Ja uzteikumu uz otras puses darba līgumā norādīto adresi nosūta ierakstītā pasta sūtījumā, uzteikums uzskatāms par saņemtu septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā. Uzteikums uzskatāms par saņemtu septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā arī tad, ja otra puse uzteikumu faktiski saņēmusi agrāk. Prezumpciju, ka uzteikums ir saņemts septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā, saņēmējs var atspēkot, norādot uz objektīviem apstākļiem, kas neatkarīgi no adresāta gribas bijuši par šķērslī uzteikuma saņemšanai norādītajā adresē. Ja rodas domstarpības, pusei, kas sūtījusi uzteikumu ierakstītā pasta sūtījumā, ir pienākums pierādīt, ka uzteikums ir nosūtīts.

(3) Ja uzteikumu uz otras puses darba līgumā norādīto elektroniskā pasta adresi nosūta pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, uzteikums uzskatāms par saņemtu otrajā darba dienā pēc tā nosūtīšanas. Prezumpciju, ka uzteikums ir saņemts otrajā darba dienā pēc tā nosūtīšanas pa elektronisko pastu, saņēmējs var atspēkot, norādot uz objektīviem apstākļiem, kas neatkarīgi no adresāta gribas bijuši par šķērslī uzteikuma saņemšanai norādītajā adresē. Ja rodas domstarpības, pusei, kas sūtījusi uzteikumu pa elektronisko pastu, ir pienākums pierādīt, ka elektroniskais dokuments ir nosūtīts.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

(1) Pants regulē jautājumu par uzteikuma paziņošanu adresātam. Pantā ietvertais tiesiskais regulējums sakrīt ar Administratīvā procesa likumā un Paziņošanas likumā<sup>921</sup> noteikto.

Panta pirmajā daļā paredzēts, ka uzteikumu otrai pusei var izsniegt uz vietas personīgi vai piegādājot ar ziņneša, tostarp, zvērināta tiesu izpildītāja, starpniecību, kā arī izmantojot pasta komersanta pakalpojumus.

Ja darbinieks kādu apstākļu dēļ atsakās pieņemt darba devēja personīgi izsniegtu rakstveida uzteikumu (piemēram, uzskata, ka uzteikums ir nepamatots vai emocionālu apsvērumu dēļ pretojas to pieņemt), darba devējam šis fakts ir jāfiksē. Darba devējam būtu jāpieaicina liecinieki, un to klātbūtnē jāiepazīstina darbinieks ar darba līguma uzteikumu (jānolasa uzteikums).

Tas nepieciešams, lai uzteikums stātos spēkā ar brīdi, kad darba devējs ir iepazīstinājis darbinieku ar darba līguma uzteikumu.<sup>922</sup> Savukārt tikai pēc tam, kad uzteikums stāties spēkā, sāk tecēt uzteikuma termiņš.

Piemēram, ja darba devējs uzteic darba līgumu pārbaudes laikā 2019. gada 3. septembrī, uzteikums stājas spēkā 3. septembrī un sāk tecēt uzteikuma termiņš, kas šajā situācijā ir 3 dienas. Darbinieka pēdējā darba diena būs 5. septembrī. Savukārt, ja darba līguma uzteikums pamatots ar DL 101. panta pirmās daļas 9. punktu (darbinieku skaita samazināšana), uzteikums stājas spēkā 3. septembrī un sāk tecēt uzteikuma termiņš, kas šajā gadījumā ir 1 mēnesis. Darbinieka pēdējā darba diena būs 2. oktobrī.

Ieteicams, lai liecinieki būtu parakstījušies (norādot savu identitāti, parakstīšanas datumu un vietu) darba līguma uzteikumā, kas nolasīts darbiniekam, vai arī atsevišķā aktā. Šādi paraksti pastiprinās pierādījumu, ka darbinieks tiešām tika iepazīstināts ar konkrēto uzteikumu.

<sup>921</sup> Paziņošanas likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 102, 30.06.2010.

<sup>922</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016.

Tā kā var būt situācijas, kurās nav iespējams atrast lieciniekus, darba devējs varētu arī izmantot mūsdienu tehnoloģijas līdzekļus un veikt audio vai video ierakstu, lai fiksētu darbinieka atteikšanos saņemt uzteikumu.

Papildus ieteicams darba līguma uzteikumu (un aktu, ja tas tiek sagatavots) nosūtīt uz darbinieka darba līgumā norādīto adresi. Šāda papildu prasība nav obligāta, bet strīda gadījumā norādīs, ka darba devējs no savas puses centies izmantot visus saprātīgos uzteikuma paziņošanas veidus.

**(2)** Situācijās, kad darbinieks darbā nav sasniedzams un uzteikumu nevar izsniegt personiski, visbiežāk uzteikums tiek sūtīts, izmantojot pasta komersanta pakalpojumus. Saskaņā ar Pasta likuma<sup>923</sup> 16. panta otro daļu pasta sūtījumus pēc sniegtā pasta pakalpojuma veida iedala:

- || vienkāršos pasta sūtījumos;
- || ierakstītos pasta sūtījumos;
- || apdrošinātos pasta sūtījumos;
- || pēcmaksas pasta sūtījumos.

AT ir atzinusi, ka, izvēloties darba līguma uzteikumu darbiniekam, kurš neatrodas darbā, nosūtīt ar pasta starpniecību vienkāršā sūtījumā, darba devējs uzņemas risku, ka strīda gadījumā tā rīcībā var nebūt šā sūtījuma piegādes un izsniegšanas adresātam faktu apliecināši pierādījumi.<sup>924</sup> Tātad darba devējam vīdrošāk ir izvēlēties apdrošinātos pasta sūtījumus.

Ja uzteikums tiek sūtīts ar pasta starpniecību, tiek prezumēts, ka tas ir saņemts 7. dienā pēc nodošanas pastā. Uzteikums uzskatāms par saņemtu 7. dienā pēc tā nodošanas pastā arī tad, ja otra puse uzteikumu faktiski saņēmusi agrāk. Savukārt uzteikuma termiņš sāk tecēt ar brīdi, kad uzteikums skaitās saņemts. Piemēram, ja uzteikums, kura uzteikuma termiņš ir 10 dienas, tiek nodots pastā 2019. gada 2. maijā, tad uzskatāms, ka tas ir saņemts 2019. gada 8. maijā. Tajā dienā arī sāk tecēt uzteikuma termiņš un darbinieks tiks atbrīvots no darba 2019. gada 17. maijā.

Jāņem vērā, ka strīda gadījumā faktu, ka dokumenti ir sūtīti, jāpierāda tam, kas to apgalvo. Savukārt adresātam ir iespēja šo prezumpciju atspēkot, pierādot, ka ir bijuši objektīvi apstākļi, kas neatkarīgi no viņa gribas bijuši šķēršļi dokumentu saņemšanai. Apstākļi, ka persona apzināti neierodas saņemt pasta sūtījumu vai tai ir sabojāta pastkaste, nav attaisinojšs iemesls.

**(3)** Lai samazinātu pasta izdevumu izmaksas un saīsinātu uzteikuma spēkā stāšanās termiņu, iespējams darba līgumā vai koplīgumā vienoties, ka uzteikumu otrai pusei var nosūtīt arī pa e-pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu.

Ja uzteikumu uz otras puses darba līgumā norādīto e-pasta adresi nosūta, izmantojot drošu elektronisko parakstu, uzteikums uzskatāms par saņemtu 2. darba dienā pēc tā nosūtīšanas. Arī šajā gadījumā prezumpciju saņēmējs var atspēkot.

AT ir atzinusi, ka tā kā uzteikuma nosūtīšana pa elektronisko pastu tiek uzskatīta par otrai pusei saistošu darbību, tad, ja tā veikta, izmantojot drošu elektronisku parakstu, to nevar aizstāt iekšējā e-pasta sarakste un līdz ar to DL 112.<sup>1</sup> pants nav tulktojams plašānāti.<sup>925</sup>

Tā kā tiesības un pienākumi ir jāizmanto godprātīgi abām pusēm, apšaubāma būtu darba devēja prasība līgumā iekļaut elektronisku dokumentu apriti ar darbiniekiem, kuru darbs nekādi nav saistīts ar šādu komunikāciju. Piemēram, strīdīga būtu prasība sētniekam sekot līdz e-pastiem, lai pārbaudītu, vai nav atsūtīta ziņa ar uzteikumu.

<sup>923</sup> Pasta likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 96, 19.06.2009.

<sup>924</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 7. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-465/2010.

<sup>925</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 21. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2285/2016 (C31310015).

## 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.

(1) Ja darba līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, tad darba tiesiskās attiecības izbeidzas attiecīgajā dienā, kad beidzas darba līguma termiņš (skatīt DL 44. panta un 45. panta komentāru).

Šī tiesību norma neprasa, lai darbinieks tiktu iepriekš brīdināts par darba tiesisko attiecību izbeigšanu sakarā ar termiņa notecējumu, jo tas jau ir norādīts darba līgumā.<sup>926</sup> Tomēr darba devējs un darbinieks var vienoties par līguma pagarinājumu, un, to parakstot, darbinieks izsaka savu gribu, radot tiesiskas sekas, proti, atzīst, ka tiek pagarināts uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma termiņš. Beidzoties termiņam, līdz kuram tika pagarināts darba līgums, darbinieks var tikt atbrīvots no darba sakarā ar darba līguma izbeigšanos, pamatojoties uz DL 113. pantu.<sup>927</sup>

Darba līguma izbeigšana sakarā ar tā termiņa notecējumu ir pieļaujama arī gadījumos, ja, termiņam noteikt, 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.<sup>928</sup>

(2) 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.<sup>929</sup>

Ja darbinieks cels prasību tiesā, lai apstrīdētu savu atbrīvošanu no darba, pamatojoties uz to, ka darba attiecības ir izbeigtas ar termiņa notecējumu, tiesai būs primāri jānoskaidro, vai uzņēmumā pastāvēja konkrēti apstākļi, kas pieļāva darba līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku. Proti, tiesai, izskatot prasību par atjaunošanu darbā, ja darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas saskaņā ar DL 113. pantu sakarā ar darba līguma termiņa izbeigšanos, ir pienākums pārbaudīt, vai konkrētajā gadījumā bija tiesisks pamats slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, vai darba līguma termiņš ir norādīts darba līgumā un vai tā sasaiste ar konkrētu likumā noteiktu gadījumu ir norādīta vai izriet no noslēgtā darba līguma.<sup>930</sup>

<sup>926</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 9. februāra spriedums lietā Nr. SKC-283/2011.

<sup>927</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1618/2012.

<sup>928</sup> AT tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004, 15. lpp.

<sup>929</sup> AT tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004, 14. lpp.

<sup>930</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 27. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-792/2017 (C33462214).

## 114. pants. Darbinieka un darba devēja vienošanās

**Darbinieks un darba devējs var izbeigt darba tiesiskās attiecības, savstarpēji vienojoties. Šāds līgums slēdzams rakstveidā.**

Darba devēja un darbinieka savstarpēja vienošanās par darba attiecību izbeigšanu ir viens no populārākajiem veidiem, kā izbeigt darba attiecības. Vienošanās ir patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats.<sup>931</sup>

Ierosināt izbeigt darba attiecības var gan darbinieks, gan darba devējs.

Saskaņā ar DL 28. pantu darba līgumam piemērojami CL noteikumi, ciktāl DL u.c. normatīvajos aktos, kuros regulētas darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi. Šis noteikums attiecināms arī uz vienošanos par darba līguma izbeigšanu.

Arī tiesu praksē atzīts, ka pušu noslēgtās vienošanās tiesiskums un spēkā esamība ir apspriežama atbilstoši civiltiesību normām. DL 114. pantā *expressis verbis* noteikts, ka darbinieka un darba devēja vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir civiltiesisks līgums. Līdz ar to šādas vienošanās noslēgšanas, grozīšanas un izbeigšanas, kā arī spēkā esamības jautājumi apspriežami atbilstoši CL noteikumiem.<sup>932</sup> Šāda DL 114. panta izpratne atbilst arī DL 1. pantam, kurā darba tiesiskajās attiecībās paredzēts piemērot ne tikai Satversmes un DL normas, bet arī citus normatīvos aktus, tostarp CL 1511. un 1587. pantu.<sup>933</sup>

Lai līgumu uzskatītu par noslēgtu, nepieciešami vismaz četri priekšnosacījumi: 1) pilnīga vienošanās, 2) līguma būtiskās sastāvdaļas, 3) nolūks savstarpēji saistīties, 4) pienācīga forma.

Komentējamā pantā noteikts, ka vienošanās par darba attiecību izbeigšanu noformējama rakstveidā. Tas nozīmē, ka tāpat kā darba līguma uzteikuma gadījumā<sup>934</sup> arī izbeidzot darba attiecības, pamatojoties uz DL 114. pantu, mutvārdu sarunām nav juridiskas nozīmes.

DL nav noteikts, kam pirmajam jāierosina slēgt vienošanās. Ja darbinieks vēlas izbeigt darba attiecības, pamatojoties uz DL 114. pantu, viņš var vērsties pie darba devēja un izteikt šādu piedāvājumu (*oferti*).

Piedāvājumu var izteikt gan mutvārdos, gan rakstveidā, piemēram, rakstot iesniegumu. Tomēr, rakstot iesniegumu, jāievēro, lai tajā būtu atspoguļota darbinieka patiesā griba. No iesnieguma skaidri jāizriet, ka darbinieks vēlas izbeigt darba attiecības tieši ar savstarpēju vienošanos, pamatojoties uz DL 114. pantu, nevis pēc paša vēlēšanās.

Praksē ir situācijas, kad darbinieks, piemēram, 2019. gada 1. martā uzraksta šādu iesniegumu: "Lūdzu atbrīvot mani no darba ar 2019. gada 2. martu." Darba devējs atbrīvo darbinieku, pamatojoties uz DL 100. panta ceturto daļu (darbinieka uzteikums ar īsāku uzteikuma termiņu). Šādā situācijā darbinieks pats ar neveiklu iesniegumu neprecīzi izteicis gribu izbeigt darba attiecības ar konkrētu datumu, bet nav pateicis, ka vēlas attiecības izbeigt, pamatojoties uz DL 114. pantu, lai varētu iespējami ātrāk saņemt bezdarbnieka pabalstu. Tādējādi darbinieks ar darba devēju nevis noslēdz vienošanos, pamatojoties uz DL 114. pantu, bet gan darba devējs darbinieka iesniegumu uzver kā darbinieka uzteikumu.

Darbiniekiem jāņem vērā, ka viņa interesēs ir precīzi formulēt savu iesniegumu. No tā jābūt skaidri saprotamam, ka tas ir uzteikums vai piedāvājums vienoties par darba līguma izbeigšanu. Formulējums ir būtisks, jo saskaņā ar CL 1504. un 1505. panta noteikumiem, iztulkojot darījumu, jāvērtē darījumā lietoto vārdu

<sup>931</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 7. marta spriedums lietā Nr. SKC-1491/2014 (C32378712).

<sup>932</sup> AT 2011. gada 26. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-910/2011.

<sup>933</sup> AT 2010. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-611/2010.

<sup>934</sup> Kā atzinīti AT 2010. gada 7. aprīļa spriedumā lietā Nr. SKC-465/2010, sarunas par iespējamo atļaišanu nevar traktēt kā pierādījumu ne tam, ka darba devējs šajā normā noteikto pienākumu izpildījis, ne tam, ka darbinieks darba līguma uzteikumu saņēmis. Sarunām par iespējamo darbinieka atļaišanu nav juridiskas nozīmes tāpēc, ka darba devējas paziņojums par atļaišanu, neizniedzot darbiniekam darba līguma uzteikumu, nekādas sekas nerada.

nozīme. Ja tie nav saprotami divējādā nozīmē, tie cieši jāievēro, ja vien nepierāda, ka vārdi nesaskan ar dalībnieku gribu. Savukārt, ja rodas šaubas par vārdu nozīmi, jāievēro to jēga un darījuma dalībnieku skaidri izsacītais vai kā citādi izrādītais nodoms.

Ja darbinieks uzteic darba līgumu (DL 100. pants), darba devējam šis uzteikums ir saistošs. Arī tiesu praksē atzīts, ka darbinieka uzteikums ir viņa gribas brīvs izpaudums, un šī vienpusēji izteiktā griba ir obligāta darba devējam. Darba devējs nevar atteikties pieņemt uzteikumu. Citādāk ir situācijā, kad darbinieks (vai darba devējs) tieši un noteikti vēlas izbeigt darba tiesiskās attiecības uz DL 114. panta pamata. Šāds piedāvājums otrai pusei nav obligāti saistošs, jo nevienu nevar piespiest slēgt vienošanos.

Ja darba devēju apmierina, ka darbinieks izteicis vēlmi izbeigt darba attiecības, pamatojoties uz DL 114. pantu, viņam jāsniedz sava piekrišana. To var apstiprināt darbinieka iesniegumā vai arī sagatavot atsevišķu vienošanos.

Kaut arī darba tiesisko attiecību izbeigšana, pusēm savstarpēji vienojoties, ir patstāvīgs divpusējs darījums, un tajā noteiktās tiesiskās sekas ir saistošas līgumslēdzējpusēm,<sup>935</sup> DL regulējums ir elastīgs, neparedzot īpašas prasības vienošanās saturam. No loģikas viedokļa vienošanās līgumā papildus pušu rekvizītiem obligāti jānorāda:

- ▮ ka darba attiecības izbeidz, pamatojoties uz DL 114. pantu (lai nerastos strīdi par to, vai tā ir vienošanās par īsāku uzteikuma termiņu);
- ▮ datums, kurā tiks izbeigtas darba attiecības.

Vienošanos būtībā var noformulēt vienā teikumā un nav nepieciešams pēc tam izdot rīkojumus par darba attiecību izbeigšanu.

Tas gan neatbrīvo darba devēju no visu DL noteikto pienākumu izpildes, piemēram, atlaišanas dienā izmaksāt darbiniekam visas viņam pienākošas naudas summas (DL 128. pants), tostarp kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu (DL 149. panta piektā daļa). Tāpat darba devējam jāapzinās, ka saskaņā ar DL 6. pantā noteikto nav spēkā vienošanās noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieku tiesisko stāvokli (piemēram, darbinieks, parakstot vienošanos, atteicies no kompensācijas par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu). Savukārt darbiniekam jāapzinās, ka, izbeidzot darba attiecības, pamatojoties uz DL 114. pantu, darba devējam nav pienākuma izmaksāt atlaišanas pabalstu. Tādējādi darba devējam jāizmaksā līgumā paredzētās summas, savukārt, ja darbinieks vēlas ko vairāk, tas jānosaka vienošanās saturā.

Tāpat darba devējam nav noteikts pienākums prasīt arodbiedrības piekrišanu atlaišanai un ievērot DL 109. pantā paredzētos darba līguma uzteikuma ierobežojumus. Pārejoša darbnespēja nav atzīta par šķērslī darba tiesisko attiecību izbeigšanai<sup>936</sup> saskaņā ar DL 114. pantu. Tādējādi DL 109. pantā noteiktie ierobežojumi un aizliegumi nav attiecināmi uz darba līguma izbeigšanu DL 114. panta kārtībā, turklāt tas vienlīdz attiecināms gan uz šādas vienošanās noslēgšanas brīdi, gan arī uz darba tiesisko attiecību faktiskās izbeigšanas brīdi (datumu), kas noteikts ar šādu vienošanos.<sup>937</sup>

DL 122. pantā noteikts, ka gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas. Tiesu praksē ir atzīts, ka noteikums, ka citos gadījumos darba devēja pienākums ir pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, katrā ziņā saistāms ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc DL 100. panta pirmās daļas, 113. un 114. panta.<sup>938</sup>

<sup>935</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 7. marta spriedums lietā Nr. SKC-1491/2014 (C3237812).

<sup>936</sup> AT 2008. gada 11. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-371/2008.

<sup>937</sup> AT 2008. gada 11. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-371/2008 un AT 2010. gada 27. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-274/2010.

<sup>938</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

Saskaņā ar DL 125. pantu, ja darbinieks cēlis prasību par atjaunošanu darbā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot viņu no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Ja darbinieks uzskata, ka ar vienošanos darba attiecības izbeigtas nepamatoti, viņš var tiesā celt prasību par atjaunošanu iepriekšējā darbā, vienlaicīgi lūdzot arī atzīt vienošanos par spēkā neesošu.

Piemēram, nopietns pamats apsvērt vienošanās apstrīdēšanu būtu darbiniekiem, kas veselības stāvokļa dēļ nevar veikt darbu, ir *ilgstošie slimotāji* vai potenciāli pakļauti darbinieku skaita samazināšanai, ja viņiem *lūdz* parakstīt vienošanos par darba attiecību izbeigšanu, bet neparedz atlaišanas pabalstu, lai gan, uzteicot darba līgumu, darba devējam pabalsts būtu jāmaksā.

Savukārt, ja vienošanās par darba līguma izbeigšanu nav apstrīdēta, t.i., darba tiesisko attiecību izbeigšanas tiesiskais pamats – vienošanās – ir spēkā esoša, tad nav piemērojamas tiesību normas, kas regulē citu darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu, proti, darba devēja uzteikumu, t.i., strīda izšķiršanā nav piemērojams, piemēram, DL 105. - 108. pants.<sup>939</sup>

<sup>939</sup> AT 2010. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-611/2010.



## 115. pants. Trešo personu pieprasījums, tiesas nolēmums un neatbilstība likuma prasībām

(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.

(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 stājies tiesas spriedums, ar kuru darbiniekam par noziedzīga nodarījuma izdarīšanu piespriesta brīvības atņemšana vai arests, kas noteikts uz 30 dienām vai ilgāk, izņemot gadījumus, 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.

(5) Darba devējs nekavējoties izbeidz darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, ja darbinieka nodarbināšana atbilstoši likumam ir aizliegta un nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

(1) PANTS PIEŠKIR KONKRĒTĀM TREŠĀJĀM PERSONĀM – VDI vai vecākiem (aizbildņiem) – tiesības 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.

Piemēram, kurjera darbu veikšana ir atļauta, tomēr, ja tiks konstatēts, ka tiek piegādāti alkoholiskie dzērieni, tad šāda darba būtība neatbilst jēdzienu *drošība, veselība, tikumība, attīstība* saturam un mērķim kopsakarā ar darba pienākumu veikšanu (plašāk skatīt DL 37. panta komentāru).<sup>940</sup>

(2) Saņemot šādu pieprasījumu, darba devējam piecu dienu laikā ir pienākums izbeigt darba tiesiskās attiecības, kā arī izmaksāt atlīdzību.

Kaut arī likumā ir noteikts piecu dienu termiņš darba attiecību izbeigšanai, nebūtu pieļaujams, ka darba devējs šo piecu dienu laikā turpina nodarbināt darbinieku, apdraudot viņa drošību un veselību. Līdz ar to, sistēmiski interpretējot komentējamā panta pirmo daļu ar piekto daļu un DL 37. panta noteikumus, darba devējam šo piecu dienu laikā nebūtu tiesības darbinieku pieļaut pie darba pienākumu izpildes.

Izbeidzot darba attiecības, darba devējam ir jāizmaksā darbiniekam atlīdzība viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā (skatīt DL 75. panta komentāru).

DL nav noteikts, kā būtu jārikojas darba devējam, ja tas uzskata, ka vecāku (aizbildņu) vai VDI pieprasījums ir nepamatots.

Pēc analogijas ar DL 100. panta piekto daļu darba devējam nebūtu tiesību nerespektēt šāda pieprasījuma izbeigt darba attiecības izpildi, jo darba līguma noslēgšana un darba attiecību turpināšana ir pieļaujama tikai ar vecāka (aizbildņa) piekrišanu (skatīt DL 37. panta otro daļu). Savukārt attiecībā uz darba devēja ieskatā nepamatoti izmaksāto atlīdzību darba devējam varētu būt prasības celšanas tiesība.

<sup>940</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns & Līberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 224. lpp.

Juridiskajā literatūrā ir izteikts viedoklis, ka, ja darba devējs neuzskata VDI izdoto lēmumu par pamatotu, tad 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 piekritības atbilstoši Administratīvā procesa likuma noteikumiem.<sup>941</sup> Administratīvā akta vai faktiskās rīcības apstrīdēšana vai pārsūdzēšana neaptur to darbību, izņemot gadījumus, kad tā tiek apturēta ar iesnieguma vai pieteikuma izskatītāja lēmumu.

**(3)** 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 stājies 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 neattaisnoto prombūtni.<sup>942</sup>

**(4)** 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.

**(5)** No 2015. gada 1. janvāra spēkā stājās panta piektā daļa, kas noteic jaunu darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu situācijās, kad normatīvajos aktos tiek noteikti īpaša rakstura nodarbināšanas aizliegumi. Jānorāda, ka pantā paredzētā darba attiecību izbeigšana nav darba devēja uzteikums, un uz to neattiecas DL noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība. Vienlaikus darba devējam ir noteikts pienākums vērtēt darbinieka, kura turpmāka nodarbināšana ir aizliegta, nodarbināšanas iespējas citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Komentējamā panta piektā daļa paredz darba devējam pienākumu izbeigt darba attiecības ar darbinieku, ja darbinieka nodarbināšana atbilstoši likumam noteiktos darbos ir aizliegta. Šādi aizliegumi, piemēram, ir noteikti Bērnu tiesību aizsardzības likuma<sup>943</sup> 72. panta trešajā daļā, kurā ir ietverti aizliegumi par bērnu aprūpes, izglītības, veselības aprūpes un citu tādu iestāžu vadītājiem un darbiniekiem, kurās uzturas bērni, strādāt personām, kuras pieļāvušas bērnu tiesību pārkāpumus vai ir sodītas par atsevišķiem noziedzīgiem nodarījumiem. Tāpat šāds aizliegums ir attiecināms uz situācijām, kad tiek nodarbināts ārzemnieks, kuram nav tiesības uz nodarbinātību vai kurš nav tiesīgs uzturēties LR (skatīt DL 38. panta astoto un deviņto daļu).

Šis regulējums attiecas arī uz situācijām, kad darba attiecību nodibināšanas laikā darba devēja rīcībā nebija informācijas, ka uz darbinieku attiecas nodarbināšanas aizliegums, bet šī informācija nonāk darba devēja rīcībā darba attiecību pastāvēšanas laikā (piemēram, darba tiesisko attiecību laikā Latvijas nepilsonsne ieguva Krievijas Federācijas pilsonību un šai personai ar Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes lēmumu atņemts Latvijas nepilsoņa statuss<sup>944</sup>).

<sup>941</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 224. lpp.

<sup>942</sup> Turpat.

<sup>943</sup> Bērnu tiesību aizsardzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 199/200 (1260/1261), 08.07.1998.

<sup>944</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 18. maija spriedums lietā Nr. SKC-769/2017 (C12173216).

## 116. pants. Darba devēja nāve

**Darba devēja nāve ir pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, ja darbinieka saistību izpilde ir cieši saistīta tikai un vienīgi ar darba devēju personiski.**

Ja darba devējs ir fiziska persona un darbinieka saistību izpilde ir cieši saistīta ar darba devēju – fizisku personu – personiski, tad darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats var būt darba devēja nāve.

Īpaši personiskās tiesības (*iura personalissima*) nav nošķiramas no tiesību subjekta, jo tās ir tik ļoti cieši saistītas ar šo tiesību subjektu, ka tādēļ ar viņa nāvi arī izbeidzas.<sup>945</sup> Šeit jānorāda, ka ciešā saistība ir vērtējama attiecībā uz saistību izpildi, proti, saistību izpilde ir nepieciešama tieši darba devējam.

Darbinieka saistību izpilde ir cieši saistīta ar darba devēju personiski, piemēram, gadījumā, ja darba devējs ir sportists, kas algo sev personisko treneri,<sup>946</sup> ārstu, aģentu.

Papildus jānorāda, ka DL netiek noteikts atsevišķs pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai gadījumā, kad iestājas darbinieka nāve. Tomēr saskaņā ar CL 2195. pantu darba līgums, iestājoties darbinieka nāvei, izbeidzas pats no sevis.<sup>947</sup>

<sup>945</sup> ST tiesneša Jāņa Neimaņa atsevišķās domas lietā Nr. 2017-33-03 "Par Ministru kabineta 2013. gada 5. novembra noteikumu Nr. 1268 "Ārstniecības riska fonda darbības noteikumi" 3.1 un 15. punkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 64. pantam", 8. punkts.

<sup>946</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 225. lpp.

<sup>947</sup> Turpat.

## 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) Šis nodaļas noteikumus piemēro tādai jūras kuģa īpašumtiesību pārejai, kas ir daļa no uzņēmuma vai tā patstāvīgas, identificējamās daļas (saimnieciskas vienības), bet ne atsevišķi viena vai vairāku jūras kuģu īpašumtiesību pārejai, ievērojot noteikumu, ka īpašumtiesību ieguvējs atrodas vai uzņēmums vai tā patstāvīgā, identificējamā daļa (saimnieciska vienība), kuras īpašumtiesības nodod, paliek Eiropas Savienības teritorijā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

(1) Komentējamā tiesību norma definē uzņēmuma pāreju un nosaka tiesiskos pamatus uzņēmuma pārejas īstenošanai. DL 117. - 121. pantā ir īstenota Padomes 2001. gada 12. marta Direktīva 2001/23/EK<sup>948</sup> 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).

DL 117. pantā ietvertā uzņēmuma pārejas definīcija salīdzinājumā ar Direktīvā 2001/23/EK noteikto ir šaura un nepilnīga. Direktīvas izpratnē ar uzņēmumu pāreju saprot tāda uzņēmuma (vai tā daļas) pāreju, kas pārejas rezultātā saglabā savu identitāti, proti, organizēts līdzekļu kopums, kas kalpo ekonomiskas aktivitātes veikšanai neatkarīgi no tā, vai uzņēmums ir pamatdarbības veids vai papildfunkcija. Direktīvā noteiktais formulējums ir detalizētāks, sniedzot vairāk pazīmju, kas ļauj izprast uzņēmuma pārejas būtību un precizāk noteikt, vai notikusi uzņēmuma pāreja šā panta izpratnē.<sup>949</sup>

Jēdzienam *uzņēmums* ir divas izpratnes: darbtiesiskā un komercietiesiskā. Piemērojot komentējamo tiesību normu, jāņem vērā, ka tā attiecināma uz jēdzienu *uzņēmums* DL izpratnē, t.i., jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus. Nepieciešams nodalīt uzņēmuma komercietiesisko definīciju, jo abiem likumiem – KCL un DL – ir dažādi mērķi. DL regulē darba devēja un darbinieka tiesiskās attiecības, savukārt KCL regulē komersantu attiecības un ir vērsts uz komercietiesiskās apgrozības uzlabošanu. KCL mērķis ir regulēt komersantu attiecības un uzlabot komercietiesisko apgrozību, bet DL mērķis ir vērsts uz darbinieka un darba devēju tiesisko attiecību regulēšanu, darbtehnisko mērķu sasniegšanu un darbinieku aizsardzību. DL ir ietvertas imperatīvās normas darbinieka tiesību kā sociāli vājākas puses aizsardzībai, savukārt KCL komersanti ir civiltiesiski līdztiesīgas puses. Otrkārt, komercietiesības uzņēmums sastāv no materiāliem un nemateriāliem labumiem, kuri organizēti, lai gūtu peļņu.<sup>950</sup> Salīdzinot uzņēmuma

<sup>948</sup> Padomes Direktīva 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 082, 22.03.2001.

<sup>949</sup> Zariņa K., Uzņēmuma pāreja Darba likuma izpratnē, Jurista Vārds, 14.03.2017., Nr. 11 (965), 26.-31. lpp.

<sup>950</sup> Skatīt KCL 1. panta trešo daļu.

jēdzienu komercietiesībās un darba tiesībās, jāievēro, ka ne katrs darba devējs ir komersants.<sup>951</sup> Komersanta uzņēmums var sastāvēt no vairākām ražotnēm, no kurām katra ir uzņēmums darba tiesību izpratnē.<sup>952</sup> Darba tiesiskā izpratne aptver arī tos uzņēmumus, kuri nav komersanti vai to daļa,<sup>953</sup> bet nodarbojas ar cita veida saimniecisko darbību.

Uzņēmuma pāreja DL izpratnē var būt: 1) līgumiska – to isteno uz līguma pamata, nododot uzņēmumu vai tā patstāvīgu, identificējamu daļu (ekonomiski stabilu vienību) citai personai, vai 2) ārpus līgumiska – 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. Uzņēmuma pārejas līguma puses nav tiesīgas vienoties par kārtību, kas būtu pretēja likumā noteiktajai un pasliktinātu darbinieku stāvokli. Uz to norāda arī KCL 20. panta trešā daļa.<sup>954</sup> Arī AT judikatūrā ir ietvertas vairākas atziņas par uzņēmuma pārejas jēdzienu un tvērumu. Uzņēmuma pāreja ietver darbinieku pāriešanu darbā pie ieguvēja, pamatlīdzekļu un krājumu nodošanu, saglabātu uzņēmuma atrašanās vietu un juridisko adresi, saistību pret banku pārņemšanu, atsavinātājas sabiedrības valdes locekļa pāriešanu pie ieguvēja.<sup>955</sup>

DL 117. pants ietver tā saucamos aktīvu darījumus (*asset deal*), tomēr arī akciju darījumos (*share deal*), kuros pircējs iegūst vairāk kā 75% no sabiedrības akcijām, ir iespējamas līdzīgas sekas kā aktīvu darījumos. Iepriekšminēto apliecina fakts, ka sākotnēji 1977. gadā Direktīvas 2001/23/EK 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 komercietesību nesaskaņa, kā jau minēts arī nopietns robs darbinieku tiesību aizsardzībā.

Lai konstatētu, vai notikusi uzņēmuma pāreja DL izpratnē, nepieciešams izvērtēt vispārīgus kritērijus – tādus EST noteikusi Spijkers<sup>956</sup> lietā:

- ▮ uzņēmuma darbības veids - svarīgi secināt, vai persona, kas saņem uzņēmumu, nemaina tā aktivitātes veidu;
- ▮ vai uzņēmuma manta, t.i., gan kustamā, gan nekustamā, kā arī ķermeiskas un bezķermeiskas lietas, arī labumi, ir nodota kopā ar uzņēmumu;
- ▮ vai norisinājusies darbinieku pāreja;
- ▮ vai nodoti un pārņemti uzņēmuma klienti.

Šie vispārīgie kritēriji piemērojami, lai izvērtētu lietas faktiskos apstākļus un identificētu, vai notikusi uzņēmuma pāreja, tomēr tie nav absolūti – jāņem vērā arī konkrētās lietas individuālie apstākļi.

<sup>951</sup> Balodis K., Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts, Likums un Tiesības, Nr. 3, 2005, 67. lpp.

<sup>952</sup> Turpat, 68. lpp.

<sup>953</sup> Komersants ir speciālais komercietesību subjekts, un tikai komersanta veikta darbība uzskatāma par komercdarbību. Skatīt Strupiņš A., Komercclikuma komentāri. A daļa: Komercdarbības vispārīgie noteikumi (1. – 73. pants), Rīga, 2003, 23. lpp.

<sup>954</sup> AT Civiltietu departamenta 2015. gada 15. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-2081/2015 (C27129213), 12.2. punkts.

<sup>955</sup> AT Civiltietu departamenta 2017. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. SKC-340/2017.

<sup>956</sup> EST 1986. gada 18. marta spriedums lietā Nr. C-24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers pret Gebroeders Benedik Abattoir CV un Alfred Benedik en Zonen BV.

Ir jānotiek izmaiņām līguma attiecībās juridiskai vai fiziskai personai, kas ir atbildīga par darbības turpināšanu un uzņemas darba devēja pienākumus attiecībā uz ekonomiskās vienības darba ņēmējiem. Uzņēmuma īpašumtiesību pāreja nenotiek, ja lielākā uzņēmuma akciju daļa maina īpašnieku vai ja notiek lielākās akcionāru daļas maiņa, jo nemainās darba devēja juridiskā persona.<sup>957</sup> Lai to noteiktu, nepieciešams konstatēt šādus apstākļus:

- (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 papildus aktīvus, izņemot darbaspēku;
- (5) nepastāv līgumisko attiecību starp uzņēmuma nodevēju un uzņēmuma ieguvēju.<sup>958</sup>

Arī EST praksē komentējamā panta izpratnei tiek skaidroti Direktīvas 2001/23/EK piemērošanas priekšnoteikumi. Kā viens no tādiem jāmin darba devēja nodošana. EST spriedumā lietā Nr. C-234/98, Allen pret Amalgamated Construction norādīja, ka ar direktīvas saturu saistīta nodošana notiek, kad ir "fiziskās vai juridiskās personas maiņa, kas ir atbildīga par uzņēmējdarbības veikšanu un kura saskaņā ar to iegūst darba devēja saistības attiecībā pret uzņēmuma darbiniekiem neatkarīgi no tā, vai īpašumtiesības tiek nodotas vai nē. Piemēram, ja persona iegūst uzņēmuma akciju, bet darba devējs paliek nemainīgs, direktīva nav piemērojama."<sup>959</sup>

Lietā Nr. C-60/17, *Ángel Somoza Hermo, Ilunión Seguridad SA* pret *Esabe Vigilancia SA, Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)* EST sprieda, ka jēdziens *uzņēmuma (vai) uzņēmējdarbības īpašumtiesību pāreja* direktīvas izpratnē attiecas uz situāciju, kad pasūtītājs ir izbeidzis pakalpojuma sniegšanas līgumu ar vienu uzņēmumu un pēc tam par tā paša pakalpojuma sniegšanu ir noslēdzis jaunu līgumu ar citu uzņēmumu, kurš saskaņā ar darba koplīgumu pārņem skaita un kompetenču ziņā būtisku daļu personāla, kuru iepriekšējais uzņēmums ir izmantojis minētā pakalpojuma sniegšanai, ja vien šis darījums ir uzskatāms par ekonomiskās vienības pāreju no viena attiecīgā uzņēmuma uz otru.<sup>960</sup> Šī tiesību norma attiecas uz situāciju, kad jaunais uzņēmums atsakās pārņemt pirmā minētā uzņēmuma darbiniekus, bet pārņem minētā pakalpojuma sniegšanai obligāti nepieciešamo aprīkojumu.<sup>961</sup>

Situācija, kurā pašvaldības uzņēmums, kura vienīgais akcionārs ir pašvaldība, tiek likvidēts ar šīs pašvaldības izpildinstitūcijas lēmumu, un tā darbība tiek daļēji nodota minētajai pašvaldībai to tiešai izpildei un daļēji citam pašvaldības uzņēmumam, kurš ir ticis pārveidots šajā nolūkā un kurā arī šī pašvaldība ir vienīgais akcionārs, ietilpst minētās direktīvas piemērošanas jomā ar nosacījumu, ka aplūkotā uzņēmuma identitāte tiek saglabāta pēc īpašumtiesību nodošanas, kas ir jānosaka iesniedzējtiesībai.<sup>962</sup>

Direktīva principā neiestājas pret to, ka gadījumā, kad uzņēmums no privāto tiesību juridiskās personas pāriet valstij, valsts kā jaunais darba devējs samazina attiecīgo darbinieku darba samaksu, lai panāktu atbilstību spēkā esošajiem valsts noteikumiem attiecībā uz nodarbinātību publiskajā sektorā. Tomēr kompetentajam valsts iestādēm, kam jāpiemēro un jāinterpretē šie noteikumi, jāņem vērā darbinieka darba

<sup>957</sup> Komisijas ziņojums par Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvu 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējdarbību vai uzņēmumu vai uzņēmējdarbību daļu īpašnieka maiņas gadījumā, 2007, 3. lpp. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0334&from=LV>.

<sup>958</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmēns & Liberte", Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 227. lpp.

<sup>959</sup> EST 1999. gada 2. decembra spriedums lietā Nr. C-234/98, G. C. Allen u.c. pret Amalgamated Construction Co. Ltd, 16. punkts.

<sup>960</sup> EST 2018. gada 11. jūlija spriedums lietā Nr. C-60/17, *Ángel Somoza Hermo un Ilunión Seguridad SA* pret *Esabe Vigilancia SA un Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)*.

<sup>961</sup> EST 2017. gada 19. oktobra spriedums lietā Nr. C-200/16, *Securitas – Serviços e Tecnologia de Segurança SA* pret *ICTS Portugal – Consultadoria de Aviação Comercial SA* u.c.

<sup>962</sup> EST 2017. gada 20. jūlija spriedums lietā Nr. C-416/16, *Luis Manuel Piscarreta Ricardo* pret *Portimão Urbis EM SA* u.c.

stāžu, ja valsts tiesību noteikumi, kas regulē valsts darbinieku stāvokli, ņem vērā darbinieka stāžu, aprēķinot tā darba samaksu. Gadījumā, ja šāds samazinājums ir būtisks, tas ir jāanalizē kā būtisks darba apstākļu grozījums, kas ir nelabvēlīgs attiecīgajam darbiniekam tā, ka jāuzskata, ka darba devējs ir atbildīgs par darba līguma izbeigšanu šī iemesla dēļ.<sup>963</sup>

Uzņēmuma pāreja ir viens no sarežģītākajiem juridiskajiem institūtiem Eiropas darba tiesībās, un tās mērķi nevar vērtēt atsevišķi no DL mērķa. DL svarīgākais mērķis ir nodrošināt darba devēja un darbinieka tiesisko attiecību regulēšanu, līdz ar to uzņēmuma pārejas galvenais mērķis ir aizsargāt darbinieku, saglabājot viņam ekonomiski stabili darbavietu darba devēja vai arī uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā, tādējādi nodrošinot, ka darbinieka tiesības nav pārkāptas.<sup>964</sup>

Uzņēmuma pāreja ir viens no darba tiesību institūtiem, kurš parāda kapitāla un darbaspēka tiešu mijiedarbību. Kā norādījis AT, uzņēmuma pārejas gadījumā notiek saimnieciskās vienības pāreja, kā rezultātā var samazināties attiecīgā komersanta manta un parasti tiek izbeigts kāds attiecīgā komersanta komercdarbības veids vai pat komercdarbība kopumā. Tas rada riskus šā komersanta darbiniekiem, proti, ka uzņēmuma nodošanas rezultātā darbinieki var tikt atstāti saimnieciski *tukšā*, un maksātnespējīgā vienībā ar mērķi formāliem līdzekļiem apiet darba līgumu uzteikšanas noteikumus, it īpaši apstākļos, kad uzņēmuma nodevējs un uzņēmuma ieguvējs atrodas vienā concernā, respektīvi, abi tiek vadīti vienotās saimnieciskajās interesēs. DL 117. un 118. panta noteikumu mērķis ir novērst šos riskus.<sup>965</sup>

Plašākā skatījumā uzņēmuma pārejas institūta mērķis sakrīt ar darba tiesību tradicionālo pamatuzdevumu pēc iespējas pasargāt darbinieku personību, viņu sociālo stāvokli no tām negatīvajām sekām un tiem riskiem viņa veselībai, kas saistīti ar darba veikšanu citas personas – darba devēja vadībā. 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. Jāmin, ka uzņēmuma pāreja darbiniekam ir vislabvēlīgākais restrukturizācijas veids, jo šis institūts pats nevar būt darba līguma uzteikuma pamatā, tādējādi saglabājot darbinieka darbavietu (skatīt DL 118. pantu).

Pants nošķir divus svarīgākus elementus jeb pamatnostādnes darbinieku aizsardzībai: 1) tieša darba tiesību un pienākumu pāreja no uzņēmuma nodevēja īpašnieka uzņēmuma ieguvējam, 2) darba līguma uzteikuma aizliegums uzņēmuma pārejas gadījumā.<sup>966</sup> DL 117. pants piemērojams arī situācijās, kad uzņēmumu nodod vairākiem saņēmējiem. Šādos gadījumos jāņem vērā ciešākās saistības princips, kas konkrētā situācijā ir nosakāms atbilstoši faktiskajiem apstākļiem (vai tiek sadalītas funkcijas starp saņēmējiem, vai kāds uzņēmums pārņem absolūto vairākumu nododamā uzņēmuma darbības), lai noteiktu, kuri darbinieki pāriet pie kura saņēmēja.<sup>967</sup>

Komersabiedrību reorganizācija komentētajā normā ir pieminēta kā viens no uzņēmuma pārejas pamatiem, tomēr plašāk tā regulēta KCL, sadaļā par kapitālsabiedrību reorganizāciju. Saskaņā ar KCL 335. panta pirmo daļu sabiedrību apvienošana var notikt kā pievienošana vai saplūšana. KCL 335. panta otrā un trešā daļa paredz, ka 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 atbilstoši KCL 335. panta ceturtajai un piektajai daļai sabiedrības, kuras nodod savu mantu, beidz pastāvēt bez likvidācijas, un to tiesības un saistības pāriet iegūstošajai sabiedrībai.

<sup>963</sup> EST 2004. gada 11. novembra spriedums lietā Nr. C-425/02, Johanna Maria Delahaye, laulātā uzvārdā Boor pret Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, 36. punkts.

<sup>964</sup> Davulis T., Petrylaite D., Labour Regulation in the 21st Century: In Search of Flexibility and Security. UK, Cambridge Scholars Publishing, 2012. Sīkāk: Kalniņa I., Transfer of Undertakings in Latvia, p. 293.

<sup>965</sup> AT Civiltieslietu departamenta 2015. gada 15. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-2081/2015 (C27129213), 12.2. punkts.

<sup>966</sup> Kalniņa I., Darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejas gadījumā, Latvijas Universitātes žurnāls "Juridiskā zinātne", Nr. 2, 2011, 73.–90. lpp.

<sup>967</sup> Zariņa K., Uzņēmuma pāreja Darba likuma izpratnē, Jurista Vārds, 14.03.2017., Nr. 11 (965), 26. - 31. lpp.

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.<sup>968</sup>

Saskaņā ar KCL 337. panta noteikumiem pārveidošana ir process, kurā viena veida sabiedrība tiek pārveidota par cita veida sabiedrību. Piemēram, sabiedrība ar ierobežotu atbildību tiek pārveidota par akciju sabiedrību, vai otrādi. Pārveidošanas gadījumā visas pārveidojamās sabiedrības tiesības un saistības pāriet iegūstošajai sabiedrībai.

**(2)** Panta otrā daļa norāda uz to, ka atšķirībā no komercsabiedrību reorganizācijas, kas ir uzņēmuma pāreja šā likuma izpratnē, valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana citai iestādei nav uzskatāma par uzņēmuma pāreju, jo neatbilst vispārīgi noteiktajiem kritērijiem. Jānorāda, ka šis iepriekš minētais uzņēmums no tiesību normas attiecas vienīgi uz administratīvu izmaiņu veikšanu. Darba līgums reorganizācijas vai administratīvo funkciju nodošanas rezultātā var tikt uzteikts tikai tad, ja iemesls ir kāds no DL 101. panta pirmās daļas minētajiem iemesliem.

**(3)** Iepriekš DL normas un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2001/23/EK piemērošanas jomas neattiecināja uz konkrētiem jūrniekiem. EK 2009. gada 21. janvāra paziņojumā "Stratēģiskie mērķi un rekomendācijas ES jūras transporta politikai 2018. gada perspektīvā"<sup>969</sup> uzsvēra, ka ir svarīgi izveidot integrētu tiesisko regulējumu, lai uzlabotu jūrniecības nozares konkurētspēju.

Minētā neattiecināšana un/ vai iespēja tādu noteikt liedza jūrniekiem iespējas pilnībā izmantot tiesības uz godīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem un uz informāciju un konsultācijām vai arī ierobežot minēto tiesību pilnīgu izmantošanu. Tāpēc noteikumi, kas pieļāva šādu neattiecināšanu, tika mainīti.

Šā brīža juridiskā situācija, ko daļēji radījis jūrnieka profesijas specifiskais raksturs, rada pamatu nevienlīdzīgai attieksmei pret vienas kategorijas darba ņēmējiem dažādās dalībvalstīs atkarībā no tā, vai valsts piemēro vai nepiemēro spēkā esošos tiesību aktos atļauto neattiecināšanu un fakultatīvo neattiecināšanu.

EK 2007. gada 10. oktobra paziņojumā "Integrēta Eiropas Savienības jūrniecības politika"<sup>970</sup> uzsvēra nepieciešamību radīt Savienības valstspiederīgajiem vairāk kvalitatīvāku darbvietu jūrniecības nozarē un to, cik svarīgi ir uzlabot darba apstākļus uz kuģiem, cita starpā veicot ieguldījumus pētniecībā, izglītībā, apmācībā, veselībā un drošībā.

Šo iemeslu dēļ Direktīvas 2001/23/EK 1. panta 3. punktu aizstāj ar šādu redakciju:

"Šo direktīvu piemēro tādai jūras kuģa īpašumtiesību pārejai, kas ir daļa no uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību pārejas 1. un 2. punkta nozīmē, ar noteikumu, ka īpašumtiesību saņēmējs atrodas vai uzņēmums, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļa, kuras īpašumtiesības nodod, paliek Līguma piemērošanas teritorijā...", kas ticis transponēts DL 117. panta trešajā daļā.

Tagad uzņēmuma pārejas noteikumus piemēro tādai jūras kuģa īpašumtiesību pārejai, kas ir daļa no uzņēmuma vai tā patstāvīgas, identificējamās daļas (saimnieciskas vienības), bet ne atsevišķi viena vai vairāku jūras kuģu īpašumtiesību pārejai, ievērojot noteikumu, ka īpašumtiesību ieguvējs atrodas, vai uzņēmums vai tā patstāvīgā, identificējamā daļa (saimnieciska vienība), kuras īpašumtiesības nodod, paliek ES teritorijā.

<sup>968</sup> Skatīt KCL 336. panta pirmo, otro un ceturto daļu.

<sup>969</sup> Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai - Stratēģiskie mērķi un rekomendācijas ES jūras transporta politikai 2018. gada perspektīvā. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/tv/TXT/?uri=CELEX%3A52009DC0008>.

<sup>970</sup> Eiropas Parlamenta 2008. gada 20. maija rezolūcija par integrētu Eiropas Savienības jūrniecības politiku (2008/2009(INI)). Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:279E:0030:0035:LV:PDF>.



## 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 ikviens fiziskā vai juridiskā persona, kura uzņēmuma pārejas rezultātā zaudē darba devēja statusu. Uzņēmuma ieguvējs šā likuma izpratnē ir ikviens fiziskā 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.

(1) Atbilstoši komentējamās tiesību normas pirmajai daļai uzņēmuma pārejas gadījumā uzņēmuma nodevēja tiesības un pienākumi, kas izriet no uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošajām tiesiskajām attiecībām, pāriet uzņēmuma ieguvējam.

Arī uzņēmuma nodevēja tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv pārejas dienā, sakarā ar tiesību un pienākumu nodošanu pāriet uzņēmuma ieguvējam. Šo tiesību un pienākumu nodošana notiek automātiski, pamatojoties uz uzņēmuma nodošanu, un to nevar padarīt atkarīgu no nodevēja vai ieguvēja nodoma vai no darbinieku vienošanās, neskarot darbinieka tiesības neturpināt darba attiecības ar ieguvēju.<sup>971</sup>

Direktīva 2001/23/EK, kas kodificēta komentētājā tiesību normā, nosaka, ka principā tiesības un pienākumus nododošā persona tiek atbrīvota no darba devēja pienākumiem ar nodošanas aktu, nepaļaujot šo juridisko efektu iesaistīto darba ņēmēju piekrišanai. Tomēr tā norāda, ka dalībvalstis var noteikt, ka uzņēmuma nodevējs un ieguvējs pēc tiesību un pienākumu nodošanas dienas ir solidāri atbildīgi par pienākumiem, kuri ir izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv pārejas dienā. Četrpadsmit dalībvalstu tiesību aktos ir noteikta šāda uzņēmēja nodevēja un ieguvēja solidāra atbildība. Likumdevējs Latvijā ir izvēlējies neiekļaut minēto atbildību tiesību aktos. Līdz ar to uzņēmuma nodevēja tiesības un pienākumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām izbeidzas uzņēmuma pārejas brīdī.

(2) Panta otrā daļa precīzē ar ko šā likuma izpratnē saprotami jēdzieni *uzņēmuma nodevējs* un *uzņēmuma ieguvējs*. Uzņēmuma nodevējs ir attiecīgi ikviens fiziskā vai juridiskā persona, kura uzņēmuma pārejas rezultātā zaudē darba devēja statusu. Savukārt uzņēmuma ieguvējs ir saprotams kā ikviens fiziskā vai juridiskā persona, kura uzņēmuma pārejas rezultātā iegūst darba devēja statusu.

Par uzņēmuma nodevēju un uzņēmuma ieguvēju var kļūt ikviens fiziska vai juridiska persona. Attiecībā uz juridisko un fizisko personu spēju kļūt par darba devēju skatīt 4. pantu.

<sup>971</sup> Komisijas ziņojums par Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvu 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, 2007, 5. lpp. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0334&from=LV>.

**(3)** DL 118. panta trešā daļa transponē Direktīvas 2001/23/EK 3. panta otro daļu. Tā 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.

DL 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.

**(4)** Direktīvas 2001/23/EK 3. panta trešajā daļā ir paredzēts, ka pēc tiesību un pienākumu pārejas to saņēmējs turpina ievērot tos pašus darba koplīguma noteikumus, kas saskaņā ar to pašu koplīgumu attiecas uz personu, kas nodod tiesības un pienākumus, līdz koplīguma termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits kolektīvais līgums. Šis pants atspoguļots DL 118. panta ceturtajā daļā. Tā paredz arī to, ka viena gada laikā pēc uzņēmuma pārejas darba koplīguma noteikumi nav grozāmi par sliktu darbiniekiem. 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.

Lietā Nr. C-336/15, Unionen pret Almega Tjänsteförbunden, ISS Facility Services AB, EST lēma, ka ar Direktīvu 2001/23 nav saderīgi, ka īpašumtiesību saņēmējs pēc vairāk nekā viena gada, kas pagājis kopš uzņēmējiesabiedrības pārejas, piemērodams noteikumu darba koplīgumā, saskaņā ar kuru zināms nepārtraukts darba stāžs pie viena un tā paša darba devēja ir priekšnoteikums tiesībām uz pagarinātu uzteikuma termiņu atļaišanas gadījumā, neņem vērā darba stāžu pie personas, kas nodevusi īpašumtiesības, ja savukārt darbiniekiem saskaņā ar līdzīgu noteikumu darba koplīgumā, kas bijis saistošs personai, kura nodevusi īpašumtiesības, ir bijušas paredzētas tiesības uz to, ka šāds darba stāžs tiek ņemts vērā.<sup>972</sup>

Šīs tiesību normas izpratnē par *koplīguma noteikumiem* ir jāuzskata ar koplīgumu noteikti noteikumi un nosacījumi, kas saskaņā ar dalībvalsts tiesībām, neraugoties uz minētā koplīguma izbeigšanu, joprojām ir piemērojami darba apstākļiem, kuriem pirms koplīguma izbeigšanas tie bija tieši piemērojami, līdz brīdim, kad minētajiem darba apstākļiem tiek piemērots jauns koplīgums vai ar attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek noslēgts jauns individuāls nolīgums.<sup>973</sup>

**(5)** Panta piektā daļa norāda, ka uzņēmuma pāreja pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam. Darbinieki pāriet jaunajā uzņēmumā, pārejas brīdī saglabājot nemainīgus iepriekš noslēgto darba līgumu nosacījumus. Tomēr jaunais darba devējs pēc uzņēmuma pārņemšanas ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pamatots ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. 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.

<sup>972</sup> EST 2017. gada 6. aprīļa spriedums lietā Nr. C-336/15, Unionen pret Almega Tjänsteförbunden un ISS Facility Services AB, 15. punkts.

<sup>973</sup> EST 2014. gada 11. septembra spriedums lietā Nr. C-328/13, Österreichischer Gewerkschaftsbund pret Wirtschaftskammer Österreich Fachverband Autobus, Luftfahrt un Schifffahrtsunternehmen, 35. punkts.

## 119. pants. Uzņēmuma nodevēja maksātnespēja

(1) Šā likuma 118. panta pirmās, trešās un ceturtais 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.

(1) (2) Direktīvas 2001/23/EK<sup>974</sup> 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 jāsaskaras ar risku, kas rastos, pārņemot visus pienākumus, kuri izriet no darbinieku sociālajām garantijām. EST *Abels*<sup>975</sup> lietā polemizēja par Pārejas direktīvas<sup>976</sup> *effet utile*, lai nepieļautu darbavietu zaudēšanu, kas notiktu tad, ja to piemērotu pret maksātnespējīgu uzņēmuma ieguvēju<sup>977</sup>.

Šobrīd DL paredz darba devēja bankrotu kā attaisnojošu iemeslu tam, ka uzņēmuma ieguvējs nepārņem atbildību par darbiniekiem. Šī uzņēmuma mērķis ir padarīt maksātnespējīgo uzņēmumu pievilcīgāku tā ieguvējam.

Respektīvi, darba līguma un koplīguma, kā arī citu saistību turpināšanās princips neattiecas uz uzņēmuma pāreju bankrota procedūras ietvaros.

Iedziļinoties EST judikatūrā un DL 119. panta pirmajā daļā, svarīgi nošķirt divus atsevišķus gadījumus:

- 1) maksātnespējas procesu (kurš iespējams arī ar sanāciju un veiksmīgu uzņēmējdarbības turpināšanu),
- 2) bankrota procedūru. Tiesību un pienākumu pārejas ierobežojums ir attiecināms tikai uz pēdējo. Bankrota procedūrā darbiniekus aizsargā likums "Par darbinieku aizsardzību maksātnespējas procesā",<sup>978</sup> 2008. gada 22. oktobra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/94/EK<sup>979</sup> par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā un SDO konvencija Nr. 173 "Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā".<sup>980</sup>

<sup>974</sup> Padomes Direktīva 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 082, 22.03.2001.

<sup>975</sup> EST 1985. gada 7. februāra spriedums lietā Nr. C-135/83, H.B.M. Abels pret Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie.

<sup>976</sup> Padomes 1977. gada 14. februāra Direktīva 77/187/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmēj sabiedrību daļu pārejas gadījumā (OV, 1977, L 61, 26. lpp.). Šobrīd 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.

<sup>977</sup> Raihs N. sadarbībā ar Godaru K., Vasiļjevu K., Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienas tiesību mērķi, principi un metodes, Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2004, 247. lpp.

<sup>978</sup> Likums "Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā". Latvijas Vēstnesis, Nr. 188 (2575), 28.12.2001.

<sup>979</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/94/EK (2008. gada 22. oktobris) par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā (Kodificēta versija). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 283/36, 28.10.2008.

<sup>980</sup> Likums "Par Starptautiskās darba organizācijas konvencijām Nr. 81, 129, 144, 154, 155, 158, 173". Latvijas Vēstnesis, Nr. 77 (208), 05.07.1994.

## 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 pirms tam, kad uzņēmuma pāreja sāk tieši ietekmēt viņa darbinieku darba apstākļus un nodarbinātības noteikumus.

(3) 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.

(4) Šā panta noteikumi piemērojami neatkarīgi no tā, vai lēmumu par uzņēmuma pāreju 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.

**(1) (2)** Uzņēmuma pārejas gadījumā gan uzņēmuma nodevējam, gan uzņēmuma ieguvējam ir pienākums informēt savu darbinieku pārstāvjus 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. Ja uzņēmumā nav darbinieku pārstāvju, tad iepriekš ir jāinformē darbinieki. Likumdevējs nav norādījis uz to, vai uzņēmuma pārejai ir nepieciešama darbinieka piekrišana.

Likums nedefinē formu, kādā darbinieki būtu informējami par gaidāmo uzņēmuma pāreju. Tādēļ gadījumos, kad darba devējs ir runājis ar darbiniekiem par izmaiņām neformālā gaisotnē un šāda saruna nav protokolēta, pierādījumam, ka darbinieku informēšana ir veikta likumā noteiktajā termiņā, ieteicams darbiniekiem izsniegtajā rakstveida paziņojumā iekļaut atsauci uz iepriekšējam mutvārdu sarunām.<sup>981</sup>

Pants precizē, ka uzņēmuma nodevējam jāinformē darbinieku pārstāvji vai darbinieki ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms uzņēmuma pārejas, bet uzņēmuma ieguvējam — ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms tam, kad uzņēmuma pāreja sāk tieši ietekmēt viņa darbinieku darba apstākļus un nodarbinātības noteikumus.

Darbinieku (viņu pārstāvju) informēšana ir ne tikai tiesība ar konstitucionālu raksturu, bet arī priekšnoteikums kolektīvās aizsardzības īstenošanai un sagatavošanās darba tiesību un pienākumu pārņemšanai.<sup>982</sup> Tieši caur informēšanu un konsultēšanu ir iespējams panākt interešu samērību 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<sup>983</sup> un tās mērķos, kuri ir: 1) darbinieku aizsardzība darba devēja maiņas gadījumā; 2) caurspīdīgums attiecībā uz uzņēmuma pārejas norisi – kas ietver informēšanu un konsultēšanu pirms uzņēmuma pārejas.

<sup>981</sup> Girne E., Uzņēmuma pāreja – praktiskie aspekti, iFinances, 2011. Pieejams: <https://ifinances.lv/raksti/vadiba/saimnieciska-darbiba/uznemeuma-pareja-praktiskie-aspekti/2924>.

<sup>982</sup> Bercusson B., European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights, Nomos, European Trade Union Institute for Research, 2006, p. 270.

<sup>983</sup> Padomes Direktīva 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 082, 22.03.2001.

Attiecībā uz konfidenciālu informāciju darba devēja pienākums ir rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Literatūrā 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 sekas 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. Par komercnoslēpumu uzskatāma tikai pirmajos trijos līmeņos norādītā informācija<sup>984</sup> (vitāli svarīga, svarīga un derīga). Nebūtiska informācija vai publiski pieejama informācija nevar tikt minēta kā komercnoslēpums.

Komercnoslēpumu definē KCL 19. panta pirmā daļa un KAL<sup>985</sup> 2. panta otrā daļa, un tieši darba devējs piešķir noteiktai informācijai komercnoslēpuma statusu.

**(3)** Pienākums informēt ir vispārējs, bet pienākums sniegt konsultācijas ir ierobežots. Tas ir spēkā tad, ja persona, kas nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību ieguvējs paredz veikt pasākumus attiecībā uz darbiniekiem, piemēram, strādājošo skaita samazināšanu. Konsultācijām jānotiek ar mērķi panākt vienošanos.<sup>986</sup>

**(4)** Pienākumu informēt un konsultēt piemēro neatkarīgi no tā, vai lēmumu, kas izraisa tiesību un pienākumu pāreju, pieņem darba devējs vai darba devēja kā atkarīgās sabiedrības valdošais uzņēmums. Panta ceturrtā daļa norāda, ka nav pieļaujama šī pienākuma neizpilde saistībā ar to, ka valdošais uzņēmums nav sniedzis nepieciešamo informāciju.

<sup>984</sup> Zemļanovs V., Komercnoslēpums un uzņēmējdarbības drošība, Rīga, Jumava, 2005, 50. lpp.

<sup>985</sup> Komercnoslēpuma aizsardzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 52 (6391), 14.03.2019.

<sup>986</sup> Komisijas ziņojums par Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvu 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, 2007, 8. lpp. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0334>.

## 121. pants. Darbinieku pārstāvība uzņēmuma pārejas gadījumā

Ja uzņēmums vai tā daļa pēc uzņēmuma pārejas saglabā savu patstāvību, šādas pārejas ietekmēto darbinieku pārstāvju statuss un funkcija tiek saglabāti ar tiem pašiem noteikumiem, kādi bija spēkā līdz uzņēmuma pārejas brīdim. Šie noteikumi nav piemērojami, ja izpildīti priekšnoteikumi, kas nepieciešami darbinieku pārstāvju ievēlēšanai no jauna vai darbinieku pārstāvības izveidošanai no jauna.

Direktīvas 2001/23/EK<sup>987</sup> 6. panta mērķis, kurš transponēts komentētajā tiesību normā, ir nodrošināt darbinieku pārstāvja pārstāvības statusa un aizsardzības nepārtrauktību. Attiecībā uz pārstāvības pienākumu nodrošināšanu jāņem vērā, ka, ja tiesību un pienākumu nodošanas gadījumā uzņēmums saglabā savu autonomiju, proti, tas turpina pastāvēt kā atsevišķa uzņēmējdarbības vienība un to nav absorbējusi kompleksāka struktūra, tad ir jāsaglabā tiesību un pienākumu nodošanas skarto darbinieku pārstāvju vai pārstāvības statuss un pienākumi.

Tomēr šie noteikumi netiek piemēroti, ja saskaņā ar DL 10. pantu vai citiem tiesību aktiem ir izpildīti nepieciešamie nosacījumi darbinieku pārstāvju ievēlēšanai no jauna vai darbinieku pārstāvības izveidei no jauna. Svarīgi atzīmēt, ka darbinieku pārstāvjiem jāatbilst noteiktām prasībām un jābūt spējīgiem būt par koplīguma līdzvērtīgu pusi un sociālo partneri. 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 jau noteiktu laiku ir jāpastāv un tā nevar būt izveidota īstermiņa periodam; 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.<sup>988</sup> Šeit būtiski piebilst, ka līdzīgi kritēriji pastāv arī Francijā,<sup>989</sup> kā arī EK 1998. gada 20. maija lēmumā<sup>990</sup> Nr. 98/500/ EK "Par nozares dialoga komiteju izveidošanu".<sup>991</sup>

<sup>987</sup> Padomes Direktīva 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējdarbību vai uzņēmumu vai uzņēmējdarbības daļu īpašnieka maiņas gadījumā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 082, 22.03.2001.

<sup>988</sup> Nielsen R., *European Labour Law*, DJØF, Copenhagen, 2000, p. 84.

<sup>989</sup> Turpat.

<sup>990</sup> Komisijas Lēmums (1998. gada 20. maijs) par nozaru dialogu komiteju izveidi, lai veicinātu sociālo partneru dialogu Eiropas līmenī. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:31998D0500&from=EN>.

<sup>991</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 232. lpp.

## 29. nodaļa

# Darbinieka aizsardzība, izbeidzot darba tiesiskās attiecības

### 122. pants. Prasības termiņš

(1) 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.

(2) Darbinieks, uzsakot darba līgumu atbilstoši šā likuma 100. panta piektās daļas noteikumiem, var celt tiesā prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu viena mēneša laikā no atlaišanas dienas, ja darba devējs apstrīd darbinieka norādīto svarīgo iemeslu un nav viņam izmaksājis atlaišanas pabalstu šā likuma 112. pantā noteiktajā apmērā.

(1) Ja darba devējs ir darbiniekam izsniedzis darba līguma uzteikumu, kuru darbinieks uzskata par nepamatu, darbiniekam ir tiesības šo uzteikumu apstrīdēt tiesā.

Lai darbinieks varētu realizēt tiesību apstrīdēt darba līguma uzteikumu tiesā, viņam vispirms šis uzteikums ir jāsaņem.

Darbiniekam ir skaidri jāsaprot, ka viņam tiek uzteikts darba līgums un darba devējs vairs nevēlas turpināt ar viņu darba tiesiskās attiecības.<sup>992</sup>

Ir nepietiekami darbinieku ar uzteikumu tikai iepazīstināt. Uzteikums darbiniekam ir jāizsniedz kā rakstveida dokuments, un no šā dokumenta saņemšanas dienas sākas minētajā likuma normā noteiktais prasības celšanas termiņa skaitījums.<sup>993</sup>

Atbilstoši AT Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 20. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-557 sniegtajām atziņām, ja lietā nav iegūti pierādījumi, ka darbinieks darba devēja uzteikumu ir saņēmis, tad darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas, t.i., darba tiesisko attiecību faktiskās izbeigšanās dienas un neapstrīdot darba devēja uzteikumu, kuru nav saņēmis.

DL 112.<sup>1</sup> pantā ir noteikti veidi, kā darba devējs vai darbinieks var uzteikt darba līgumu - uzteikumu otrai pusei var izsniegt uz vietas personīgi vai piegādājot ar ziņneša, tai skaitā zvērināta tiesu izpildītāja, starpniecību, kā arī izmantojot pasta komersanta pakalpojumus. Uzteikumu otrai pusei var nosūtīt arī pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, ja tas noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā (skatīt DL 112.<sup>1</sup> panta komentāru).

Savukārt, ja uz uzteikuma nav atzīmes, ka darbinieks būtu atteicies uzteikumu saņemt, darba devējam ir jāpierāda, kad šis dokuments ir izsniegts vai nosūtīts darbiniekam.<sup>994</sup>

Ja uzteikumu darbinieks ir saņēmis, piemēram, 12. maijā, tad to var apstrīdēt tiesā līdz 11. jūnijam (plašāk par termiņu rēķināšanas īpatnībām skatīt DL 16. panta komentārā).

<sup>992</sup> AT 2011. gada 9. marta spriedums lietā Nr. SKC-696/2011.

<sup>993</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 22. februāra spriedums lietā Nr. SKC-606/2017 (C40074916).

<sup>994</sup> Turpat.

Ja darba devējs uzteikuma spēkā stāšanos ir darījis atkarīgu no nosacījumiem, kuriem iestājoties dokuments iegūst uzteikuma tiesisko dabu un sekas, tad termiņš skaitāms tieši no tās dienas, kad ir iestājušies darba devēja noteiktie nosacījumi (piemēram, darbinieks pieteiksies konkursā uz sarakstā minētajām amatam vietām un/ vai viņa kandidatūra tiks apstiprināta kādā no piedāvātajiem amatiem), un dokuments kļūvis par uzteikumu. Pretežā gadījumā tiktu pārkāptas darbinieka tiesības viena mēneša laikā apstrīdēt darba līguma uzteikumu.<sup>995</sup>

Judikatūrā jau ilgstoši ir nostiprinājusies atziņa, ka DL 122. pantā noteiktais viena mēneša prasības termiņš ir materiāltiesisks prekluzīvs termiņš.

Raksturojot prekluzīvā termiņa juridisko dabu, atzīts, ka tas ir subjektīvo tiesību izbeidzošs termiņš, kas aprobežo attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā.

Arī starpkaru Latvijas juridiskajā zinātnē kā materiāltiesiski prekluzīvi termiņi atzīti tādi, kas noteikti prasības celšanai tiesā.<sup>996</sup> Pēc sekām likumiskiem termiņiem ir izšķirošs, absolūts un liktenīgs raksturs. Tie nav grozāmi, pat ja abas puses tam piekristu.<sup>997</sup> Analizējot prekluzīvos termiņus, Vladimirs Bukovskis tos saistījis galvenokārt ar Civilprocesa nolikumā noteiktajiem procesuālajiem termiņiem. Taču prekluzīvā termiņa tiesiskā daba no tā nemainās. Prekluzīvs termiņš iznīcina ne vien prasījumu (kā noilgums), bet arī pašu tiesību.<sup>998</sup> Reizē ar prekluzīvā termiņa izbeigšanos zūd tiesības, kas no šā termiņa ir padarītas atkarīgas. Tas nozīmē, ka, nokavējot šo prasības termiņu, darbinieka prasības tiesības zūd.

Nav būtiski, par cik dienām termiņš ticis nokavēts, jo tiesības zūd līdz ar termiņa izbeigšanos.<sup>999</sup>

Vienlaikus svarīgi būtu norādīt arī uz AT Senāta Administratīvo lietu departamenta izteiktu atziņu, ka materiāli tiesiska prekluzīvā termiņa ilgumu nosaka likumdevējs, izdarot politisku izšķiršanos attiecībā uz jautājumu, kāds laiks dodams kādas tiesības istenošanai. Tajā pašā laikā tiesiskā noteiktība un citi leģitīmi mērķi, kas bijuši termiņa noteikšanas pamatā, neizslēdz tiesas pienākumu apsvērt, vai konkrētajā gadījumā kādas personai piemītošas civiltiesības ievērošana neņem virsroku pār materiālajā tiesību normā noteiktas procesuālās kārtības ievērošanu (kā to, piemēram, ir konstatējusi ECT 2009. gada 16. oktobra spriedumā lietā Zehentner pret Austriju).<sup>1000</sup>

Līdzšinējā tiesu prakse bija tāda, ka prasības termiņa nokavējuma gadījumā tiesas skatīja lietu pēc būtības, bet, konstatējot termiņa nokavējumu, tām nebija pienākuma pārbaudīt darba līguma izbeigšanas tiesisko pamatotību.<sup>1001</sup> Ar AT Civillietu departamenta 2018. gada 25. aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC404/2018 ir mainīta judikatūra, un tādās lietās, kur darbinieks ir cēlis prasību, nokavēdams prasības termiņu, un nebūs lūdzis atjaunot nokavēto prasības termiņu (skatīt DL 123. panta komentāru), tiesai būs pamats nepieņemt prasības pieteikumu (CPL 132. panta pirmās daļas 2. punkts) vai izbeigt tiesvedību, ja lieta tomēr ir bijusi ierosināta (CPL 223. panta 2. punkts). Pamatojot šādu judikatūras maiņu, spriedumā norādīts, ka savlaicīga tiesas reakcija uz prekluzīvā termiņa nokavējumu un atteikums pieņemt prasības pieteikumu efektīvāk nodrošina personas tiesību aizsardzību un pieeju tiesai nekā šāda prasības pieteikuma pieņemšana un lietas ierosināšana, kuras iznākums ir zināms jau iepriekš, nemaz neskatot lietu pēc būtības. Tiesvedība trīs tiesu instancēs rada arī finansiālus izdevumus, kurus lietā zaudējušajai pusei, kura parasti

<sup>995</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1352/2010.

<sup>996</sup> Lēbers A., Par prekluzīviem termiņiem, Tieslietu ministrijas Vēstnesis, Nr. 1, 1924, 41. lpp.

<sup>997</sup> Bukovskis V., Civilprocesa mācības grāmata, Rīga, Autora izdevums, 1933, 278. lpp.

<sup>998</sup> Lēbers A., Par prekluzīviem termiņiem, Tieslietu ministrijas Vēstnesis, Nr. 1, 1924, 36. lpp.

<sup>999</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 14. decembra spriedums lietā Nr. SKC-886/2012 (C27132611).

<sup>1000</sup> AT Senāta Administratīvo lietu departamenta 2010. gada 20. septembra lēmums lietā Nr. SKA-755/2010 (A7012110/5).

<sup>1001</sup> AT Senāta 2004. gada 14. jūlija spriedums lietā Nr. SKC-364/2004 (C30381403), AT Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 3. novembra spriedums lietā Nr. SKC-591/2004 (C32316403), AT 2006. gada 17. maija spriedums lietā Nr. SKC-337/2006 (C30275405), AT Senāta 2009. gada 11. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1052/2009 (C16092308), AT Senāta 2011. gada 25. maija spriedums lietā Nr. SKC-699/2011 (C17084909), AT 2012. gada 7. marta spriedums lietā Nr. SKC-353/2012 (C29400609), AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 14. decembra spriedums lietā Nr. SKC-886/2012 (C27132611), AT tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”, 2004, 6.2. sadaļa, AT tiesu prakses apkopojuma lietās par individuālajiem darba strīdiem, 2011, 3. sadaļa.



ir prasītājs un kurš, būdams atbrīvots no tiesas izdevumiem valsts labā, nereti ir spiests samaksāt atbildētājam ievērojamas naudas summas kā tiesāšanās izdevumus. No nevajadzīgiem laika un resursu tērīņiem var izvairīties, tiesnesim atsakoties pieņemt prasības pieteikumu atbilstoši CPL 132. panta pirmās daļas 2. punktam. Savukārt iespējamās tiesneša kļūdas prasības pieteikuma pieņemšanas stadijā uz prasītāja blakus sūdzības pamata, pārskatot tiesneša lēmumu, novēršamas daudz vienkāršākā procesuālā kārtībā apelācijas un kasācijas instances tiesā.

Tiesības apstrīdēt darba līguma uzteikumu ir tikai darbiniekam. Darba devēja tiesības apstrīdēt darbinieka uzteikumu nav noteiktas apzināti, jo tāda tiesību institūta neesamība ir līguma plānā, sakarā ar ko darbinieka uzteikums kā darījums nevar tikt atzīts par spēkā neesošu.<sup>1002</sup>

DL 122. panta otrajā teikumā ietvertā tiesību norma attiecas uz darbinieka uzteikumu (DL 100. pants), kā arī uz DL 27. nodaļā minētajiem darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatiem (DL 113. – 116. pants) un nav piemērojama gadījumiem, kad darba līgums tiek izbeigts pēc darba devēja uzteikuma.<sup>1003</sup>

Tas nozīmē, ka situācijās, kad darbinieks vēlas tiesā apstrīdēt darba attiecību izbeigšanu, kas nav pamato-ta ar darba devēja uzteikumu, prasībā jāatsaucas uz DL 122. panta otrajā teikumā norādīto.

**(2)** Komentējamā panta otrā daļa ir spēkā no 2018. gada 28. novembra un jāaplūko kontekstā ar grozījumiem DL 112. pantā, kas papildināts ar otro daļu.

Ja darbinieks ir uzteicis darba līgumu, pamatojoties uz DL 100. panta piekto daļu, bet darba devējs uzskata, ka šāds uzteikums ir nepamatots, tas var nemaksāt DL 112. pantā noteikto atlaišanas pabalstu (skatīt arī DL 100. panta piektās daļas un DL 112. panta komentārus). Savukārt, ja darba devējs nav atlaišanas pabalstu izmaksājis, tad darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas.

Jāņem vērā, ka darbiniekam, ceļot prasību tiesā par atlaišanas pabalsta piedziņu, būs jāspēj pierādīt uzteikuma pamatotību, proti – ka ir bijuši DL 100. panta piektajā daļā norādītie apstākļi.

AT ir norādījusi, ka jautājums par darbinieka uzteikuma pamatotību pēc DL 100. panta piektās daļas tiesai jāizvērtē arī tad, kad, neesot attiecīgai darba devēja prasībai, darbinieks cēlis prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu.<sup>1004</sup>

<sup>1002</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016 (C20293115).

<sup>1003</sup> AT 2012. gada 13. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1128/2012 (C28267711).

<sup>1004</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016 (C20293115).

## 123. pants. Nokavēta prasības termiņa atjaunošana

(1) Ja darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ nokavējis šā likuma 122. pantā noteikto prasības 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 pierādījumi. Vienlaikus ar šā pieteikuma iesniegšanu darbiniekam ir pienākums celt tiesā arī šā likuma 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 pieteikumu nevar iesniegt, ja no nokavētā prasības termiņa beigām pagājis vairāk nekā viens gads.

(1) DL 123. pants paredz tiesai iespēju atjaunot prasības termiņu,<sup>1005</sup> ja darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ to ir nokavējis un lūdzis tiesu šo termiņu atjaunot. Pieteikumu par termiņa atjaunošanu var ietvert arī prasības pieteikumā.

(2) Likumā nav noteikts, kas būtu uzskatāmi par attaisnojošiem iemesliem. Tiesai, vērtējot šos apstākļus, būtu jāpārliecinās, ka tie ir radušies no darbinieka gribas neatkarīgu apstākļu dēļ. Piemēram, pārejoša darbnespēja un ilgstoša slimība<sup>1006</sup> vai jebkuri apstākļi, kas objektīvi lieguši celt prasību tiesā likumā noteiktajā viena mēneša termiņā var būt par objektīvu pamatu prasības celšanas termiņa atjaunošanai.

Par nokavējuma attaisnojošiem iemesliem nav uzskatāma iesniegumu un/ vai sūdzību iesniegšana darba devējam un/ vai citās institūcijās.<sup>1007</sup> Tā, piemēram, vēršanās VDI neaptur prasības celšanas termiņu.

(3) Būtiska nozīme ir brīdim, kad sākas šī termiņa tecējums, jo pieteikumu par nokavētā termiņa atjaunošanu jāiesniedz ne vēlāk kā divu nedēļu laikā no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējuma pamats. Kad prasības termiņa nokavējuma pamats zudis brīvdienā vai svētku dienā, termiņa tecējums pieteikuma iesniegšanai par nokavētā termiņa atjaunošanu sākas nākamajā darba dienā.<sup>1008</sup>

Situācijā, kad darbinieks vienlaikus ir iesniedzis gan pieteikumu par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu, gan prasības pieteikumu, kā to paredz DL 123. panta otrā daļa, CPL 132. panta pirmās daļas 2. punkts (tiesnesis atsakās pieņemt prasības pieteikumu, ja prasību cēlusi persona, kurai nav prasības tiesību) nav piemērojams pirms nav izlemts jautājums par nokavētā termiņa atjaunošanu.

Apstākļi par prasības tiesību ir vērtējami uz prasības pieteikuma iesniegšanas brīdi. Savukārt, ja tiesnesis, saņemot prasības pieteikumu, un, konstatējot prekluzīvā termiņa pārkāpumu, CPL 131. pantā noteiktajā septiņu dienu laikā būs atteicies prasības pieteikumu pieņemt, darbiniekam var vēl būt iespēja vērsties tiesā atkārtoti, prasības pieteikumam pievienojot pieteikumu par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu likumā noteikto divu nedēļu laikā. Tas pats par sevi nenozīmē, ka šāds pieteikums varētu tikt apmierināts, jo rezultāts būs atkarīgs no tā, kas ir bijuši tie apstākļi, kas objektīvi traucējuši ievērot mēneša termiņu prasības celšanai, un kad šie apstākļi ir atkrituši.<sup>1009</sup>

<sup>1005</sup> AT 2012. gada 23. maija spriedums lietā Nr. SKC-749/2012.

<sup>1006</sup> AT 2015. gada 17. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1879/2015, kurā darbinieces pašas un viņas mazgadīgā bērna darbnespēja tika atzīta par attaisnojošu iemeslu termiņa kavējumam.

<sup>1007</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 3. novembra spriedums lietā Nr. SKC-578.

<sup>1008</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 17. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-366/2009.

<sup>1009</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 25. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-404/2018.

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 01.06.2018., viņam prasība tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu bija jāiesniedz līdz 30.06.2018., bet laika periodā no 15.06.2018. līdz 15.01.2019. (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 30.06.2018.), bet darbiniekam ir attaisnojošs iemesls nokavējumam, viņam ir tiesības divu nedēļu laikā no 15.01.2019. (līdz 28.01.2019.) celt prasību tiesā, vienlaicīgi lūdzot atjaunot nokavētu prasības termiņu (lūgumā ir jānorāda nokavējuma iemesli un jāpievieno attiecīgi pierādījumi). Ja darbinieks slimos (vai tam būs kādi citi attaisnojoši iemesli termiņa nokavēšanai) ilgāk par 29.06.2019. (12 mēneši no 30.06.2019. - nokavētais prasības termiņš), tad viņš zaudēs tiesību celt prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.<sup>1010</sup>

<sup>1010</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 234. - 235. lpp.

## 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.

(1) 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 tiesisko segu 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.<sup>1011</sup>

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.<sup>1012</sup>

Darba devēja uzteikuma tiesiskuma pārbaude notiek, vērtējot uzteikumā ietverto pamatojumu (DL 102. pants, 124. panta pirmā daļa).<sup>1013</sup> Izšķirot strīdu, tiesai faktiskos apstākļus ar dažādu saturu jānošķir un jāvērtē pēc katrai faktiskajai situācijai atbilstošu tiesību normu sastāva pazīmēm, kā arī jāizvērtē, kādas tiesiskās sekas konkrētie apstākļi ir izsaukuši. Turklāt situācijas juridiskā analīze jāveic, ņemot par pamatu darba tiesiskās attiecības ietekmējošo darbību hronoloģiju, kas konkrētajā gadījumā ir īpaši svarīgi, jo vien tas tiesiskās darbības veikšana izslēdz citu darbību realizēšanu.

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 SDO konvencijas Nr. 158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”<sup>1014</sup> 4. pantu darba tiesiskās sekas konkrētie apstākļi ir izsaukuši. Turklāt situācijas juridiskā analīze jāveic, ņemot par pamatu darba tiesiskās attiecības ietekmējošo darbību hronoloģiju, kas konkrētajā gadījumā ir īpaši svarīgi, jo vien tas tiesiskās darbības veikšana izslēdz citu darbību realizēšanu.

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 SDO konvencijas Nr. 158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”<sup>1014</sup> 4. pantu darba tiesiskās sekas konkrētie apstākļi ir izsaukuši. Turklāt situācijas juridiskā analīze jāveic, ņemot par pamatu darba tiesiskās attiecības ietekmējošo darbību hronoloģiju, kas konkrētajā gadījumā ir īpaši svarīgi, jo vien tas tiesiskās darbības veikšana izslēdz citu darbību realizēšanu.

DL 101. - 112. pantā ir paredzēta arī noteikta darba līguma uzteikšanas kārtība (darbinieka aizsardzība pret darba devēja uzteikumu). Šis kārtības neievērošana vai pārkāpšana var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.<sup>1017</sup>

<sup>1011</sup> Kalniņš E., Prasība par atjaunošanu darbā, Jurista Vārds, 30.03.2004., Nr. 12 (317).

<sup>1012</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 235. lpp.

<sup>1013</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

<sup>1014</sup> SDO konvencija Nr. 158 „Konvencija par darba attiecību izbeigšanu”, pieņemta 22.06.1982. Latvijā ratificēta 25.07.1994.

<sup>1015</sup> AT tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu”, 2004.

<sup>1016</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 236. lpp.

<sup>1017</sup> AT tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu”, 2004, 7. lpp.

Tomēr tiesiska uzteikuma gadījumā ne katrs darba līguma izbeigšanas kārtības pārkāpums var būt pamats DL 124. panta pirmās daļas piemērošanai, uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošanai iepriekšējā darbā.

Ja darba devējs, tiesiski uzteicot darba līgumu, kļūdjies darba tiesisko attiecību izbeigšanas datuma noteikšanā, tas atzīstams par formālu pārkāpumu, un pats par sevi neizraisa DL 124. panta pirmajā daļā paredzētās sekas.

Tomēr AT ir norādījusi, ka, noraidot prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ar tiesas spriedumu var novērst darbinieka tiesību aizskārums - atlīdzības (vidējās izpeļņas) nesāņemšanu laikā, kad prasītājam bija tiesības turpināt darbu, proti, no nākamās dienas pēc uzteikuma saņemšanas darbiniekam nesaprotamā latviešu valodā līdz dienai, kad uzteikuma pamatojumu darbinieks saņēma viņam saprotamā valodā (darba tiesiskās attiecības ar prasītāju tiesiski varēja tikt izbeigtas datumā, kad viņš saņēma uzteikuma pamatojumu viņam saprotamā valodā). Minētais darbinieka tiesību aizskārums novēršams, izskatot no jauna prasību daļā par vidējās izpeļņas piedziņu par darba piepiedi kavējumu minētajā laika posmā.<sup>1018</sup>

Arī paskaidrojuma neesamība gadījumos, kad darbiniekam bijusi iespēja to sniegt, bet viņš no tās atteicies, nevar tikt atzīta par DL 101. panta otrās daļas pārkāpumu.<sup>1019</sup>

**(2)** Kā izriet no DL 122. panta 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 vērst 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.<sup>1020</sup> Ņemot vērā, ka darba tiesību galvenais uzdevums ir aizsargāt darbinieku, prasības pieteikumā ietvertie prasījumi iztulkojami paplašināti.<sup>1021</sup>

Tiesību doktrīnā atzīts, ka darba tiesību galvenais uzdevums ir aizsargāt darbinieku, tādēļ prasībā par atjaunošanu darbā izteiktajam prasījuma formulējumam nav izvirzāmas sevišķi stingras prasības. Ja prasības pieteikumā ir lūgts vienīgi atzīt darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu, tas uz likuma pamata (DL 124. panta otrā daļa) ietver arī prasījumu par atjaunošanu iepriekšējā darbā. Lai attiecīgo prasības pieteikumu kvalificētu kā prasību par atjaunošanu darbā, pilnībā pietiek, ja no šī pieteikuma izriet, ka darbinieks nepiekrīt darba tiesisko attiecību izbeigšanai.<sup>1022</sup>

Tiesas spriedums, ar kuru uzteikums tiek atzīts par spēkā neesošu un darbinieks tiek atjaunots darbā, nozīmē, ka tiek atjaunots iepriekšējais stāvoklis, un darbiniekam tiek nodrošināta turpmāka nodarbināšana iepriekšējā darbā, citiem vārdiem, darba tiesiskās attiecības ar darbinieku juridiski nav izbeigušas.<sup>1023</sup> Tas gan nenozīmē, ka darbiniekam, kura prasība par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu ir apmierināta, katrā ziņā jāatgriežas iepriekšējā darbā, jo likums neierobežo viņa tiesības izvēlēties, vai turpināt darba attiecības ar konkrēto darba devēju vai arī prasīt šo attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu. Ja darbinieks izteicis šādu vēlmi, darba attiecības izbeidzamas ar dienu, kad taisīts spriedums.<sup>1024</sup>

Kad darba attiecības tiek izbeigtas ar tiesas spriedumu tā iemesla dēļ, ka darba devēja uzteikums atzīts par spēkā neesošu, DL 100. panta normas, kas regulē darbinieka uzteikumu, nav piemērojamas. Citiem vārdiem sakot, darba attiecību izbeigšanas juridiskais pamatojums ir DL 124. panta otrā daļa, nevis kāda cita šā likuma norma.<sup>1025</sup>

<sup>1018</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 16. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2486/2015 (C12159814).

<sup>1019</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 28. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-38.

<sup>1020</sup> Kalniņš E., Prasība par atjaunošanu darbā, Jurista Vārds, 30.03.2004., Nr. 12 (317).

<sup>1021</sup> Kalniņš E., Privāttiesību teorija un prakse, Raksti privāttiesībās, Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2005, 299. lpp.

<sup>1022</sup> AT 2013. gada 30. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-42/2013 (C28096308).

<sup>1023</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2241/2016 (C29495015).

<sup>1024</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 26. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1363/2012 (C37107010).

<sup>1025</sup> Turpat.

## 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 cēlis prasību par atjaunošanu darbā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Komentējamā panta noteikumi izriet arī no 1982. gada SDO konvencijas Nr. 158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”<sup>1026</sup> 9. panta otrās daļas. Konvencijas 9. panta otrās daļas a) punkts paredz, ka darba devējam ir pierādīšanas pienākums attiecībā uz to, ka darba attiecību izbeigšanas iemesls ir pamatots, kā tas noteikts šīs konvencijas 4. pantā (Darba attiecības ar darbaņēmēju izbeidz tikai tad, ja ir pamatots iemesls šādai attiecību izbeigšanai saistībā ar darbaņēmēja spējām vai uzvedību vai, pamatojoties uz attiecīgā uzņēmuma, iestādes vai dienesta darba prasībām). Konvencijas 9. panta otrās daļas b) punkts paredz, ka iestādes, kas minētas šīs konvencijas 8. pantā (Darbaņēmējam, kurš uzskata, ka darba attiecības ar viņu izbeigtas nepamatoti, ir tiesības pārsūdzēt uzteikumu neatkarīgai iestādei, tādai kā tiesa, darba tiesa, šķīrējtiesa vai šķīrējtiesnesis), ir pilnvarotas sniegt atzinumu par darba attiecību izbeigšanas iemeslu, ņemot vērā pierādījumus, kurus sniegušas puses, un atbilstoši kārtībai, kāda paredzēta valsts tiesību aktos un praksē. Savukārt Konvencijas 9. panta trešā daļa paredz, ka gadījumos, kad apgalvo, ka darba attiecības izbeigtas uzņēmuma, iestādes vai dienesta darba prasību dēļ, šīs konvencijas 8. pantā minētās iestādes ir pilnvarotas izlemt jautājumu par to, vai šī darba attiecību izbeigšana patiešām notikusi minēto iemeslu dēļ.

Minētais nozīmē, ka tiesām ir piešķirtas tiesības sniegt atzinumu, vērtēt darba attiecību izbeigšanas patieso iemeslu.

SDO Ekspertu komiteja (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*) 2017. gadā ir sniegusi savus secinājumus Luksemburgas lieta<sup>1027</sup> par SDO konvencijas Nr. C158 9. panta piemērošanu. Luksemburgas valdība norādīja, ka saskaņā ar tiesas 2000. gada 6. jūlija lēmumu pierādīšanas pienākums ir darba devējam, ja atlaišanas iemesli ir norādīti paziņojumā. Tikai tad, ja šajā paziņojumā nav ne mazākās norādes par iemesliem, kuru dēļ darba devējs pārtrauc darba attiecības, un ja darbinieks nav izmantojis savas tiesības uzdot darba devējam par atlaišanas iemesliem (Darba kodeksa 124 daļas 5. punkts), darbiniekam ir jāpierāda, ka atlaišana nav pamatota. SDO Ekspertu komiteja vērsa Luksemburgas valdības uzmanību uz to, ka Luksemburgas Darba kodeksa – 124. daļas 5. punkta noteikums varētu mudināt darba devējus nenorādīt atlaišanas iemeslus, lai atbrīvotos no pierādīšanas pienākuma. Savā 1995. gada vispārējā apsekojumā “Aizsardzība pret nepamatotu atlaišanu” 199. punktā SDO Ekspertu komiteja norāda, ka darba attiecību izbeigšanas gadījumos vispārīgā noteikuma piemērošana līgumtiesībās, saskaņā ar kuru pierādīšanas pienākums gulstas uz sūdzības iesniedzēju, varētu padarīt praktiski neiespējamu darbaņēmējam pierādīt, ka darba attiecību izbeigšana ir nepamatota, jo īpaši tāpēc, ka patiesie iemesli parasti ir darba devēja rīcībā. SDO Ekspertu komiteja vērsa valdības uzmanību uz to, ka 9. panta 2. punktā noteikts, ka, lai darbaņēmējam nebūtu pašam jāuzņemas pienākums pierādīt, ka darba attiecību izbeigšana nav pamatota, darba devējam ir jāpierāda, ka pastāv pamatots iemesls darba attiecību izbeigšanai.

Vadoties no ES tiesību efektivitātes principa, kas dalībvalstīm uzliek pienākumu nodrošināt, lai jebkurš indivīds varētu efektīvi realizēt ar ES normatīvajiem aktiem piešķirtās tiesības, darba tiesībās ir noteikts apgrieztais pierādīšanas pienākums gadījumā, ja prasītājs (darbinieks) ir norādījis uz faktiem vai apstākļiem, kas varētu liecināt par nelabvēlīgu seku radišanu viņam vai varbūtēju diskrimināciju (DL 9. panta otrā daļa, 29. panta trešā daļa, 125. pants). Šādā situācijā darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērstā attieksme, uzteicot darba līgumu, uzliekot disciplinārsodu, izsakot mutiskus aizrādījumus, nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku.<sup>1028</sup>

<sup>1026</sup> SDO konvencija Nr. 158 „Konvencija par darba attiecību izbeigšanu”, pieņemta 22.06.1982, Latvijā ratificēta 25.07.1994.

<sup>1027</sup> Direct Request (CEACR), adopted 2017, published 107th ILC session, 2018. Available: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:13100:0:NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:3338447,102757](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:13100:0:NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3338447,102757).

<sup>1028</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 8. maija spriedums lietā Nr. SKC-1482/2013 (C30505209).

Tiesu praksē nostiprinājusies atziņa, ka, lai gan CPL nepārprotami darbojas sacīkstes princips, tomēr attiecībā uz darba strīdiem DL 125. pants ir speciālā tiesību norma, nosaka izņēmumu no tā, proti, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai un ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības. Minētais izriet no principa, ka darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, kas attiecas arī uz lietas izskatīšanu tiesā.<sup>1029</sup>

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, pamatojoties uz neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku apstākļu dēļ (skatīt DL 101. panta pirmās daļas 9. punkta un 104. panta komentāru).<sup>1030</sup> Tāpat darba devējam, atspēkojot darbinieka apgalvojumu, ka uzteikums bija vērsšanās pret viņu, jāpierāda, ka darbinieka ieņemtā amata likvidēšana un viņa atlaišana bija neatliekams darba devēja interesēm atbilstošs risinājums, kas nekādā veidā nav saistīts ar darbinieka personu.<sup>1031</sup> Arī gadījumā, ja uzteikuma nav atzīmes, ka darbinieks būtu atteicies uzteikuma norakstu saņemt, tad darba devējam jāpierāda, kad šis dokuments ir izsniegts vai nosūtīts darbiniekam.<sup>1032</sup> Lietā, kur strīds par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu bija nesaraujamā saistībā ar uzņēmuma pārejas faktu, AT atzina, ka DL 125. panta noteikumi piemērojami attiecībā uz lietas apstākļu pierādīšanu, kuri attiecas ne vien uz uzteikumu, bet arī uz uzņēmuma pāreju un ar to saistītajiem apstākļiem.<sup>1033</sup>

Savukārt lietā, kur darba devēja uzteikumā pārmeta darbiniecei to, ka viņa nav iesniegusi dokumentus, kas pamatotu viņai uzticētās naudas izlietošanu, un to, ka dokumentu neiesniegšana ir negatīvs fakts, kas nav pierādāms, šādā situācijā tieši darbiniecei bija pienākums, pamatojot savu prasību, iesniegt pierādījumus, kas atspēko uzteikumā norādītos apstākļus par dokumentu neiesniegšanu.<sup>1034</sup>

DL 125. pantā noteiktais darba devēja pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, attiecas uz DL 101. pantu. Savukārt noteikums, ka citos gadījumos darba devēja pienākums ir pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, katrā ziņā saistāms ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc DL 100. panta pirmās daļas, 113. un 114. panta.

Uzteikuma pamatojuma esamība pēc DL 100. panta piektās daļas, ja vien tas nav saistīts ar DL 29. pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jāpierāda darbiniekam. Darba devējam atbilstoši sacīkstes principam un CPL 93. panta pirmajai daļai jāpierāda savu iebildumu pamatotība.<sup>1035</sup>

<sup>1029</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1275/2012 (C30517311).

<sup>1030</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 237. lpp.

<sup>1031</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-1817/2016 (C30477014).

<sup>1032</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 22. februāra spriedums lietā Nr. SKC-606/2017 (C40074916).

<sup>1033</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 15. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-2081/2015 (C27129213).

<sup>1034</sup> AT Senāta 2013. gada 8. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1864/2013 (C29673612).

<sup>1035</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

## 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.

(1) Saskaņā ar DL 124. panta otro daļu darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu ir pamats darbinieka atjaunošanai darbā, savukārt atjaunošana darbā saskaņā ar DL 126. panta pirmo daļu ir pamats atlīdzības piedziņai par visu darba piespiedu kavējuma laiku.<sup>1036</sup> Atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku pilda atlīdzības funkciju darbiniekam.<sup>1037</sup>

Tiesības saņemt samaksu par darba piespiedu kavējumu prasītājam rodas no brīža, kad tiesa izlēmusi par viņa atjaunošanu darbā, jo likums, kas regulē darba piespiedu kavējuma apmaksu, saista to ar spriedumu par atjaunošanu darbā (DL 126. pants). Līdz ar to tiesiskās attiecības starp pusēm jautājumā par darba piespiedu kavējuma apmaksu rodas tikai ar brīdi, kad darbinieks ar tiesas spriedumu atjaunots darbā.<sup>1038</sup>

Prasījums par vidējās izpeļņas piedziņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku ir blakus prasība, kura atkarīga no tā, vai ir pamatota darbinieka celtā prasība par atjaunošanu darbā.

Atlīdzība par darba piespiedu kavējuma piedziņu ir vērsta uz prettiesiski atlaista darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu - lai nodrošinātu viņam nepamatoti zaudēto ienākumu pilnīgu atlīdzināšanu neatkarīgi no tā, ka darbinieks nevēlas turpināt darba attiecības ar konkrēto darba devēju. Šāda veida prasības apmierināšanai nepieciešams konstatēt, ka darba kavējumam ir piespiedu raksturs, un tas ir attaisnojams kavējums.<sup>1039</sup>

Jānorāda, ka kaut arī pamats atlīdzības piedziņai kā par dīkstāvi, tā par darba piespiedu kavējumu ir darba devēja vainojama, neatbilstošā rīcība attiecībā pret darba ņēmēju,<sup>1040</sup> darba piespiedu kavējums (DL 126. panta pirmā daļa) būtu jānoskir no dīkstāves (DL 74. panta otrā daļa), jo tie ir divi patstāvīgi savstarpēji nesaistīti tiesību institūti un to satura atklāšanai katrā konkrētajā gadījumā izmantojami atšķirīgi pierādīšanas līdzekļi.<sup>1041</sup>

Nosakot periodu, par kādu tiek piedzīta vidējā izpeļņa 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.<sup>1042</sup>

<sup>1036</sup> AT tiesu prakses apkopojums „Par līgumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”, 2004, 20. lpp.

<sup>1037</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 31. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-342/2017 (C33370713).

<sup>1038</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2003. gada 5. novembra spriedums lietā Nr. SKC-525.

<sup>1039</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 17. februāra spriedums lietā Nr. SKC-1124/2016 (C28377314).

<sup>1040</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1295/2017 (C17132015).

<sup>1041</sup> Turpat.

<sup>1042</sup> AT tiesu prakses apkopojums „Par līgumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”, 2004, 21. lpp.



Izlemjot šo jautājumu, tiesa ņem vērā, vai darbinieks pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas strādājis pie cita darba devēja, vai darba devējs atsaucis savu uzteikumu, vai darba devējs pēc pirmās instances tiesas sprieduma izpildījis spriedumu u.c.<sup>1043</sup>

No brīža, kad darbiniekam kļuvis zināms par iespēju turpināt darba tiesiskās attiecības, bet viņš pats nav to vēlējies, darba kavējumam vairs nav piespiedu rakstura. Darba devēja dotās iespējas neizmantošana atgriezties iepriekšējā darbā un turpināt darbu ir apstākļi, kas liedz prasītāja darba kavējumu vērtēt kā piespiedu.<sup>1044</sup>

Jānorāda, ka arī laika posmu, kad darbiniekam ir izsniegta darbnespējas lapa, nevar uzskatīt par darba piespiedu kavējuma laiku.<sup>1045</sup> Laiks, kad darbiniekam ir noteikta pārejoša darbnespēja, nav saistāms ar darba devēja darbībām nepamatota uzteikuma izsniegšanā, jo darbnespējai ir citi objektīvi iemesli. Šajā laikā veselības atgušanas nolūkā darbiniekam strādāt nav atļauts, kas ir veselības aprūpes speciālista noteiktās darbnespējas mērķis. Savukārt šajā laikā darbinieka sociālās tiesības tiek nodrošinātas pamatojoties uz likumā „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”<sup>1046</sup> ietvertajām garantijām. Slimības apdrošināšana ir viens no valsts organizētiem sociālās apdrošināšanas pasākumiem un sakarā ar pārejošu darbnespēju zaudētās darba algas vietā persona saņem slimības pabalstu no invaliditātes, maternitātes un slimības spējvešanas laikā darbiniekam pārejošas darbnespējas dēļ netiek maksāta darba alga, arī slimības laikā radies darba piespiedu kavējums nedod tiesības uz darba samaksu. Nebūtu loģiski, kāpēc darbiniekam, kas ir darba tiesiskajās attiecībās un ir pārejošas darbnespējas situācijā, darba devējs maksā slimības naudu pēc pazeminātas likmes (par otro un trešo dienu – ne mazāk kā 75% no vidējās izpeļņas, bet par laiku no ceturtais līdz desmitajai dienai – ne mazāk kā 80%) un valsts pēc tam slimības pabalstu (arī ne pilnā vidējās izpeļņas apmērā), bet slimojošai strādāt nespējīgai darba piespiedu kavējumā esošai personai maksātu vidējo izpeļņu.<sup>1047</sup>

Atlaistajam darbiniekam līdz strīda izšķiršanai tiesā nav pienākuma 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 izpeļņas 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. Tātad darba attiecību nodibināšana ar citu darba devēju līdz strīda izšķiršanai ir būtisks apstākļi, kas jāņem vērā, nosakot kompensāciju par darba piespiedu kavējumu.<sup>1048</sup>

Vienlaicīgi DL 126. panta pirmā daļa ietver principu par aizskarto tiesību atjaunošanu un zaudēto ienākumu, kas ir nesaņemtā darba alga, kompensēšanu.<sup>1049</sup>

Aprēķinot vidējās izpeļņas apmēru, tajā nosakot atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, vērā ņemams nepamatoti no darba atlaistajam darbiniekam izmaksātais atlaišanas pabalsts.<sup>1050</sup> Tas nozīmē, ka izmaksātais atlaišanas pabalsts tiek ieskaitīts vidējā izpeļņā, jo, atzīstot uzteikumu par spēkā neesošu, darbiniekam zūd pamats uz saņemto atlaišanas pabalstu.

Atjaunojot darbinieku darbā, darba devējam ir jāveic gan iedzīvotāju ienākuma nodokļa, gan valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu maksājumi par visu darba piespiedu kavējuma laiku, nelikumīgi atlaistajam darbiniekam pilnībā nodrošinot arī viņa sociālo tiesību un garantiju ievērošanu.<sup>1051</sup>

<sup>1043</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 238. lpp.

<sup>1044</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 17. februāra spriedums lietā Nr. SKC-1124/2016 (C28377314).

<sup>1045</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 16. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-2177/2014 (C26081013).

<sup>1046</sup> Likums “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 182 (465), 23.11.1995.

<sup>1047</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 18. septembra spriedums lietā Nr. SKC-926/2018 (C28373914).

<sup>1048</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 17. februāra spriedums lietā Nr. SKC-1124/2016 (C28377314).

<sup>1049</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 23. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-2932/2014 (C30517311).

<sup>1050</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 18. septembra spriedums lietā Nr. SKC-926/2018 (C28373914).

<sup>1051</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 18. septembra spriedums lietā Nr. SKC-926/2018 (C28373914).

DL 91. pantā ir noteikts, ka darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem vai tikt citādi nodarbinātam, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi. Satversmes 106. pantā ir noteikts, ka ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai, savukārt Satversmes 107. pantā ir noteikts, ka kvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu. Sistēmiski aplūkojot DL 91. pantu, Satversmes 106., 107. pantu, ir secināms, ka situācijā, kad nav noteikts blakusdarba ierobežojums, darbiniekam ir tiesības strādāt vairākās darba vietās un saņemt par to atlīdzību. Tas nozīmē, ja darbiniekam, kurš prettiesiski atlaists no darba, ir tiesības veikt blakus darbu, tā veikšana nevar ietekmēt atlīdzības par darba piespiedu kavējumu apmēru.

AT Senāts ir norādījis, ka darbā atjaunotajai personai ir tiesības uz tādu kompensācijas apmēru, kas viņai tiesiski pienācās, bet ko viņa darba devēja prettiesiskas rīcības dēļ nav saņēmusi. Pienākums kompensēt zaudēto darba algu sakarā ar prettiesisku uzteikumu un no tā radušos darba piespiedu kavējumu darba devējam ir arī gadījumā, kad darbinieks ar darba devēja piekrišanu ir bijis nodarbināts vēl citur – šādā gadījumā pie otra darba devēja gūtie ienākumi netiek ņemti vērā, piedzenot vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu pie pirmā darba devēja.<sup>1052</sup>

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.<sup>1053</sup>

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.<sup>1054</sup> Tas pats attiecas arī uz gadījumiem, ja darbinieks vairs nelūdz atjaunot darbā (aut. piez. - atzīt uzteikumu par spēkā neesošu), bet lūdz izbeigt darba līgumu ar tiesas spriedumu, un ja prasītājam labvēlīgs spriedums šajā daļā netiek pārsūdzēts.<sup>1055</sup> Vielaiķus jānorāda, ka ņemot vērā, ka darbinieku prasījumi iztulkojami paplašināti (skatīt DL 124. panta komentāru), tiesas uzdevums, izskatot lietu pēc būtības, ir noskaidrot darbinieka prasījumu tvērumu, proti, vai darbinieks vēlas vai nevēlas tikt atjaunots iepriekšējā darbā.

Darba tiesisko attiecību izbeigšana ar tiesas spriedumu ir iespējama vienīgi kā alternatīva gadījumam, kad darbinieks sakarā ar nelikumīgu uzteikumu ir atjaunojams iepriekšējā darbā, bet viņš pats to nevēlas un lūdz izbeigt darba attiecības ar tiesas spriedumu. Darba tiesisko attiecību izbeigšana ar tiesas spriedumu nav patstāvīgs darba līguma izbeigšanas pamats.<sup>1056</sup>

**(2)** Komentējamā panta otrā daļa piemērojama situācijā, kad darba devējs ir darbinieku prettiesiski pārcēlis mazāk apmaksātā darbā (nejaukt ar DL 98. panta otrajā daļā minēto situāciju). Šādā brīdī darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā, lai saņemtu vidējās izpeļņas (skatīt DL 75. pantu) starpību par visu periodu, kad viņš veicis mazāk apmaksātu darbu. Piemēram, darbinieks saņem darba algu 1000 eiro mēnesī. Darba devējs, nevienojoties ar darbinieku, no 2019. gada 1. aprīļa līdz 30. augustam pārceļ viņu mazāk apmaksātā darbā un šajā periodā maksā darba algu 800 eiro mēnesī. Darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā ar lūgumu atjaunot viņu iepriekšējā darbā un piedzīt no darba devēja vidējās izpeļņas starpību par periodu, kad viņš veica mazāk apmaksātu darbu.

Būtiski pieminēt, ka tikai tiesai ir tiesības nolemt, ka darba devējam ir pienākums atjaunot darbā darbinieku, izmaksāt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku.<sup>1057</sup>

<sup>1052</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 23. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-2932/2014 (C30517311).

<sup>1053</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-896/2009.

<sup>1054</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 11. augusta spriedums lietā Nr. SKC-380.

<sup>1055</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 238. lpp.

<sup>1056</sup> AT Civillietu departamenta 2016. gada 2. februāra spriedums lietā Nr. SKC-1268/2016 (C10089614).

<sup>1057</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 239. lpp.

## 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.

(1) Darbinieks prasībā par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku var lūgt tiesu noteikt, ka spriedums izpildāms nekavējoties.

Minētās darbinieka tiesības noteiktas arī CPL 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.<sup>1058</sup>

Līdz 2015. gadam bija spēkā CPL 635. panta sestās daļas redakcija, kas paredzēja, ka lietās par darba samaksas piedziņu sprieduma izpildīšanas pagrieziens pieļaujams, ja atceltais spriedums pamatots uz prasītāja sniegtām maldīgām ziņām vai uz viņa iesniegtiem viltotiem dokumentiem.

2015. gada 16. aprīlī ST lietā Nr. 2014-13-01 nosprieda atzīt CPL 635. panta sesto daļu, ciktāl tā attiecas uz sprieduma izpildīšanas pagriezienu lietās par darba samaksas piedziņu, par neatbilstošu LR Satversmes 92. panta pirmajam teikumam un spēku zaudējušu no 2015. gada 1. novembra. ST atzina, ka darba devējam celt jaunu prasību, pamatojoties uz CL normām par atprasījumu netaisnas iedzīvošanās dēļ, tādējādi apstrīdētā norma pēc būtības liedz darba devējam tā tiesību efektīvu aizsardzību. Līdz ar to darbiniekiem krietni rūpīgāk ir jāapdomā vai lūgt tiesu noteikt sprieduma nekavējošu izpildi, jo mainoties sprieduma rezultātam nākamajās instancēs, darbiniekiem būs jāatgriež nepamatoti saņemtā darba samaksa.<sup>1059</sup>

Tomēr, ja apelācijas instances tiesa taisa sprieduma izpildes pagriezienu, tad tam nevajadzētu pārmērīgi apgrūtināt individiem piešķirto tiesību īstenošanu, t.sk., radot pusēm procesuālas neērtības, tostarp izmaksu un ilguma ziņā. CPL 634. pantā noteikts, ja izpildītu spriedumu atceļ un pēc lietas jaunas izskatīšanas taisa spriedumu par prasības noraidīšanu [...], atbildētājam jāatdod atpakaļ viss, kas no viņa piedzīts prasītāja labā pēc atceltā sprieduma (sprieduma izpildīšanas pagrieziens). Atbilstoši šīs normas saturam no darbinieka par labu darba devējam bija piedzenama tikai tā naudas summa, ko darbinieks atbilstoši spriedumam, ar kuru noteikta nekavējoša sprieduma izpilde, bija saņēmis. Savukārt attiecībā uz darba devējas samaksātajiem nodokļiem, ņemot vērā, ka ir zudis tiesiskais pamats šo nodokļu samaksai, darba devējai tie bija atmaksājami kā pārmaksāti (skatīt likuma „Par nodokļiem un nodevām” 16. panta pirmās daļas 11. punktu), nevis piedzenami no darbinieka.<sup>1060</sup>

(2) Saskaņā ar CPL 204. pantu tiesas spriedumi un lēmumi izpildāmi pēc to stāšanās likumīgā spēkā, izņemot gadījumus, kad saskaņā ar likumu vai tiesas spriedumu tie izpildāmi nekavējoties.

Pirmās instances tiesas spriedums pārsūdzams apelācijas instances tiesā 20 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas, bet apelācijas instances tiesas spriedums pārsūdzams kasācijas instancē 30 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas.

Taisot spriedumu par naudas summas piedziņu, tiesa nosaka termiņu sprieduma labprātīgai izpildei, izņemot gadījumus, kad spriedums izpildāms nekavējoties. Sprieduma labprātīgas izpildes termiņš nedrīkst būt garāks par 10 dienām no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

<sup>1058</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 239. lpp.

<sup>1059</sup> Rācenājs K., Tiesu atzina darba samaksas jautājumus, Bilances juridiskie padomi, Nr. 7, 2018. gada jūnijs.

<sup>1060</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 6. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-149/2018 (C17124814).

Savukārt, ja tiesa ir noteikusi, ka spriedums ir izpildāms nekavējoties, tad darbiniekam pēc sprieduma pasludināšanas ir jānododas uz darbu.

Ja darba devējs spriedumu nepilda (neielaiž uzņēmuma teritorijā, nepielaiž pie darba pienākumu izpildes u.c.), darbiniekam ir tiesības rakstveidā vērsties tiesā un pieprasīt izpildrakstu. Izpildraksts nododams zvērinātam tiesu izpildītājam, kurš panāk sprieduma izpildi piespiedu kārtā.

Saskaņā ar CPL 541. pantu izpildu rakstu pirmās instances vai apelācijas instances tiesa izraksta pēc sprieduma vai lēmuma stāšanās likumīgā spēkā, bet gadījumos, kad spriedums vai lēmums izpildāms nekavējoties, — tūlīt pēc sprieduma pasludināšanas vai lēmuma pieņemšanas. Ja tiesas sprieduma izpildei ir noteikts labprātīgas izpildes termiņš un spriedums nav izpildīts, tiesa izraksta izpildu rakstu pēc labprātīgas izpildes termiņa izbeigšanās. Izpildu rakstu izsniedz piedzinējam uz viņa rakstveida lūguma pamata tā tiesa, kas izskatījusi lietu pēc būtības.

Komentējamais pants paredz darbiniekam tiesības uz vidējo izpeļņu arī par visu laiku, kad darba devējs novilcinājis sprieduma izpildi. Šādā situācijā saskaņā ar CPL 620. panta sesto daļu, ja darba devējs neizpilda tiesas spriedumu par nelikumīgi atlaista vai pārcelta darbinieka atjaunošanu darbā, tiesa pēc darbinieka lūguma pieņem lēmumu par darbiniekam izmaksājamo vidējo izpeļņu par visu laiku no sprieduma taisīšanas dienas līdz tā izpildīšanas dienai.

## 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. Ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 100. panta piektajā daļā, 101. panta pirmās daļas 2. vai 4. punktā noteiktajos gadījumos, tad darbiniekam pienākošās naudas summas izmaksā ne vēlāk kā nākamajā dienā pēc atlaišanas dienas, ja šīs summas nav iespējams izmaksāt atlaišanas dienā.

(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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

(1) 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.

Likumā nav noteikts, kādā veidā šis aprēķins jāpieprasa, tomēr pierādīšanas nasta gulsties uz darbinieku. Tāpēc, lai darbinieks varētu pierādīt, ka pieprasījis aprēķinu un uzzinātu, kad darba devējs to saņēmis, tad iesakāms aprēķinu nosūtīt darba devējam rakstveidā, vēstulē ar paziņojumu par saņemšanu.<sup>1061</sup>

Praksē var būt situācijas, kad darba attiecības tiek izbeigtas nekavējoties (DL 100. panta piektajā daļā, 101. panta pirmās daļas otrajā vai ceturtajā punktā noteiktajos gadījumos), bet objektīvu iemeslu dēļ (piemēram, darbiniekam uzteikums tiek izsniegts neilgi pirms darba dienas beigām, bet uzņēmuma grāmatvede nav vairs darbā un citi) nav iespējams aprēķināt un izmaksāt visas darbiniekam pienākošās naudas summas. Šādā gadījumā darba devējam ir tiesības visas pienākošās naudas summas darbiniekam izmaksāt ne vēlāk kā nākamajā dienā pēc atlaišanas.

Ja nākamā diena pēc atlaišanas ir brīvdiena vai svētku dienas, tad samaksa ir jāveic nākamajā darbdienu (skatīt DL 16. panta piekto daļu).

(2) Ja darba devēja un darbinieka viedoklis par darbiniekam izmaksājāmās 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 devēja aprēķinu, darbiniekam ir izmaksājami 940 eiro, taču darbinieks uzskata, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt 1040 eiro, tad šī summa, kuru darba devējs atzīst par pamatotu, proti, 940 eiro, ir izmaksājami noteiktajā laikā. Apstrīdamā summas daļa šajā gadījumā būs 100 eiro.<sup>1062</sup>

<sup>1061</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 241. lpp.

<sup>1062</sup> Turpat.

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 CPL 43. panta pirmās daļas pirmajā punktā noteikto ir atbrīvots no valsts nodevas samaksas.<sup>1063</sup>

**(3)** Ja darba devējs neievēro šajā pantā noteiktos termiņus darba samaksas izmaksai, darbiniekam ir tiesības prasīt no darba devēja zaudējumu atlīdzību.

DL nav norādīta zaudējumu jēdziena definīcija, tāpēc ir jāvadās pēc CL 1770. – 1774. panta regulējuma. CL ir noteikts, ka ar zaudējumu jāsaprot katrs mantiski novērtējams pametums. Zaudējums var būt tāds, kas jau ir cēlies, vai tāds, kas stāv priekšā. Jau cēlies zaudējums var būt vai nu cietušā tagadējās mantas samazinājums, vai arī viņa sagaidāmās peļņas atrāvums. Mūsdienu tiesību doktrīnā ar jēdzienu *zaudējums* saprot jebkādu mantas samazinājumu, zudumu vai bojājumu, kā arī peļņas atrāvumu, papildus izdevumus un citas mantiski novērtējamas tiesību aizskāruma sekas.<sup>1064</sup>

Piemēram, ja darba devējs izmaksā darbiniekam pienākošos naudas summu 1000 eiro 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.<sup>1065</sup>

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.<sup>1066</sup>

<sup>1063</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 241. lpp.

<sup>1064</sup> Torgāns K., Saistību tiesības. I daļa, Rīga, 2006, 238. lpp.

<sup>1065</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 241. lpp.

<sup>1066</sup> Turpat, 242. lpp.

## 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.

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

(1) Lai varētu aizstāvēt darbinieka ar likumu aizsargātās tiesības (ceļot prasību tiesā nepieciešams iesniegt piedzenamo summu aprēķinus, ziņas par dienas vai mēneša vidējo izpeļņu (skatīt arī DL 75. panta komentāru) vai citus pierādījumus) vai pārliecināties par to, vai darba devējs ir atbilstoši normatīvajiem aktiem ieturējis 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.<sup>1067</sup>

Darba devējam šāda izziņa ir jāizsniedz trīs darba dienu laikā.

Ja DL 71. pantā minētā darba samaksas aprēķina izsniegšanai ir tiesiskas sekas radošs akts, kam ir tieša ietekme uz noilguma termiņu prasībās par darba samaksas piedziņu, tad DL 64. un 129. pantā minētajā kārtībā izsniegtajām izziņām nav tiesiskas ietekmes uz noilguma termiņu noteikšanu, jo šīs tiek izsniegtas tikai pēc attiecīga pieprasījuma.

(2) 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, tad viņš ir tiesīgs, pamatojoties uz lietvedībā esošajiem dokumentiem, izziņā norādīt, ka šādas iemaksas ir veiktas.<sup>1068</sup>

<sup>1067</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 242. lpp..

<sup>1068</sup> Turpat.

# 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.

(1) DL normas attiecībā uz darba laiku likumdevējs izstrādājis, ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem<sup>1069</sup> (turpmāk D daļas ietvaros – Darba laika direktīva).

EST ir atzinusi, ka jēdzieni *darba laiks* un *atpūtas laiks* nav interpretējami saskaņā ar dalībvalstu tiesiskā regulējuma dažādajām normām, bet tie ir Kopienu tiesību jēdzieni, kas jādefinē saskaņā ar objektīvām īpašībām, pamatojoties uz Darba laika direktīvu, kurā ir noteiktas darbinieku (*darbaņēmēju*<sup>1070</sup>) dzīves un darba apstākļu uzlabošanas minimālās prasības, sistēma un mērķi. Tikai ar šādu autonomu interpretāciju var nodrošināt šīs direktīvas pilnīgu iedarbīgumu un šo jēdzienu vienveidīgu piemērošanu visās dalībvalstīs.<sup>1071</sup>

Līdz ar to, lai precizāk izprastu darba laika jēdzienu DL, ir nepieciešams aplūkot tā skaidrojumu Darba laika direktīvā.

Darba laika direktīvas 2. pantā ir noteikts, ka *darba laiks* ir jebkurš laikposms, kurā darbaņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/ vai praksi. Savukārt *atpūtas laiks* ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks.

<sup>1069</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 299, 18.11.2003.

<sup>1070</sup> Darba laika direktīvā tiek lietots termins "darbaņēmējs", kas ir plašāks jēdziens un sevi ietver arī DL lietoto terminu "darbinieks".

<sup>1071</sup> EST 2005. gada 1. decembra spriedums lietā Nr. C-14/04, Abdelkader Dellas un citi pret Premier ministre un Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 44. punkts; EST 2003. gada 9. septembra spriedums lietā Nr. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger, 58. punkts; EST 2007. gada 11. janvāra rīkojums lietā Nr. C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, 26. punkts; EST 2015. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL un Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, 27. punkts; EST 2011. gada 4. marta rīkojums lietā Nr. C-258/10, Nicușor Grigore pret Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București, 44. punkts.



EST ir norādījusi, ka Darba laika direktīvā darba laika jēdziens ir pretstatīts atpūtas laika jēdzienam, jo abi ir savstarpēji izslēdzoši<sup>1072</sup> un ka Darba laika direktīvā nav paredzēta starpkategorija starp darba un atpūtas laiku.<sup>1073</sup>

EK,<sup>1074</sup> atsaucoties uz Darba laika direktīvas 2. panta 1. punkta tekstu, EST judikatūru<sup>1075</sup> un EK dokumentiem,<sup>1076</sup> ir skaidrojusi, ka to, vai konkrēti periodi ir uzskatāmi par *darba laiku*, nosaka trīs kumulatīvi (papildinoši) kritēriji:

(1) darbaņēmējs strādā;

Šis pirmais kritērijs atbilst nosacījumam, ka *darbaņēmējs ir darbā vai atrodas savā darba vietā*.

EST ir interpretējusi kritēriju *darbaņēmējs strādā* kā telpisku kritēriju, kas saistīts ar nepieciešamību darbaņēmējam būt *darba vietā vai vietā, ko noteicis darba devējs*. To ir skaidri interpretējis ģenerāladvokāts Īvs Bots (Yves Bot)<sup>1077</sup> un nešaubīgi noteikusi EST,<sup>1078</sup> kura vairākkārt ir norādījusi, ka izšķirošais faktors, lai noteiktu *darba laika* jēdzienu, ir fakts, ka darbaņēmējs ir spiests fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā.<sup>1079</sup> Darba devēja noteiktajai vietai nav obligāti jābūt darba vietai.

Atsevišķos gadījumos par darba laiku ir uzskatāms pārvietošanās laiks, jo šādu darbaņēmēju darba laiks neaprobežojas ar darba devēja telpās vai klienta telpās pavadīto laiku, kā, piemēram, lemts Tyco lieta<sup>1080</sup> par darbaņēmējiem bez noteiktas darba vietas.

<sup>1072</sup> EST 2000. gada 3. oktobra spriedums lietā Nr. C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) pret Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 47. punkts; EST 2003. gada 9. septembra spriedums lietā Nr. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger, 48. punkts; EST 2007. gada 11. janvāra rīkojums lietā Nr. C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, 24. punkts; EST 2005. gada 1. decembra spriedums lietā Nr. C-14/04, Abdelkader Dellas un citi pret Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 42. punkts; EST 2015. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL un Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, 25. punkts.

<sup>1073</sup> EST 2007. gada 11. janvāra rīkojums lietā Nr. C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, 25. punkts; EST 2005. gada 1. decembra spriedums lietā Nr. C-14/04, Abdelkader Dellas un citi pret Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 43. punkts; EST 2011. gada 4. marta rīkojums lietā Nr. C-258/10, Nicușor Grigore pret Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Directia Silvică București, 43. punkts; EST 2015. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, 26. punkts.

<sup>1074</sup> Salīdzinājumam plašāk skatīt EK skaidrojošu paziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01). Pieejams: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017X-C0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017X-C0524(01)&from=FR).

<sup>1075</sup> EST 2015. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL un Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, 30., 35. un 43. punkts.

<sup>1076</sup> Paskaidrojuma raksts par Komisijas paziņojumu par darba laika organizēšanu sektoros un darbībās, uz ko neattiecas 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK, 18.11.1998., COM (1998) 662 galīgā redakcija, 6. punkts.

<sup>1077</sup> Ģenerāladvokāta Īva Bota [Yves Bot] secinājumi 2015. gada 11. jūnijā lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL un Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA., 31., 48. punkts.

<sup>1078</sup> Skatīt jo īpaši EST 2000. gada 3. oktobra spriedumu lietā Nr. C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) pret Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 48. punkts, kurā EST uzskata, ka darba laika divi pirmie kritēriji ("strādā" un "strādā darba devēja labā") ir izpildīti gadījumā, kad darbaņēmējs ir dežūrējis veselības aprūpes centrā; skatīt arī EST 2015. gada 10. septembra spriedumu lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL un Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, 43. punkts, kurā EST attiecībā uz "strādāšanas" kritērija piemērošanu darbaņēmējiem, kuri dodas pie klienta/ dodas prom no klienta, lēma, ka "šādu darbaņēmēju darba vieta nevar tikt reducēta tikai līdz šo darbaņēmēju fiziskās darbības vietām pie sava darba devēja klientiem".

<sup>1079</sup> EST 2015. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL un Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, 35. punkts; EST 2005. gada 1. decembra spriedums lietā Nr. C-14/04, Abdelkader Dellas un citi pret Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 48. punkts; EST 2007. gada 11. janvāra rīkojums lietā Nr. C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, 28. punkts; EST 2011. gada 4. marta rīkojums lietā Nr. C-258/10, Nicușor Grigore pret Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Directia Silvică București, 63. punkts.

<sup>1080</sup> EST 2015. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL un Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, 43. - 46. punkts.

(2) darbaņēmējs strādā darba devēja labā (ir darba devēja rīcībā);

Šajā jautājumā noteicošais faktors ir fakts, ka darbaņēmējs ir pieejams darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu uzreiz sniegt attiecīgos pakalpojumus.<sup>1081</sup> Ģenerāladvokāts Īvs Bots ir norādījis, ka šeit runa vispirms ir par autoritātes kritēriju, kurš nozīmē nepārtrauktas pakļautības attiecības starp darbaņēmēju un darba devēju. Strādāšana darba devēja labā nozīmē atrašanos tādā juridiskā situācijā, kuru raksturo tas, ka darbaņēmējs, neatkarīgi no vietas, kurā šis darbaņēmējs atrodas, ir pakļauts tā darba devēja instrukcijām un organizācijas pilnvarām. Citiem vārdiem sakot, runa ir par laiku, kurā darbaņēmējam juridiski ir pienākums pakļauties sava darba devēja instrukcijām un strādāt tā labā.

(3) darbaņēmējs veic savu darbu vai pilda pienākumus;

Attiecībā uz šo trešo kritēriju ir svarīgi norādīt, ka nav būtiskas nozīmes ne veikto darbību intensitātei, ne darbību pārtraukumiem.

Saskaņā ar Darba laika direktīvas mērķi nodrošināt darbaņēmēju drošību un veselības aizsardzību EST ir lēmusi, ka tas, "ka šādiem [darbaņēmējiem] ir jāatrodas un jābūt pieejamiem darba vietā, lai pēc pieprasījuma veiktu darbu, ir uzskatāms par daļu no viņu darba, kaut arī reāli veiktā darba apjoms mainās atkarībā no apstākļiem".<sup>1082</sup> EST ir uzsvērusi, ka jēdzienam *darba laiks* Darba laika direktīvas izpratnē raksturīgo elementu starpā nav algotā darbinieka padarītā darba intensitātes un darba ražīguma<sup>1083</sup> un ka attiecīgo laiku var uzskatīt par darba laiku "neatkarīgi no tā, ka (...) ieinteresētā persona nav faktiski veikusi nepārtrauktu profesionālo darbību".<sup>1084</sup>

Ja valsts tiesai ir jālemj par to, vai konkrēts laiks ir uzskatāms par darba laiku vai atpūtas laiku, tā nedrīkst ierobežot savu analīzi ar valstu tiesību normām. Tai jāaplūko nosacījumi, kas praktiski piemērojami attiecīgā darbaņēmēja darba laikā.<sup>1085</sup>

Visbeidzot, saskaņā ar Direktīvas formulējumu un EST judikatūru, ja laika periods neatbilst šiem kritērijiem, tas ir uzskatāms par *atpūtas laiku*.

Praksē darba devēji arvien biežāk mēdz lietot tādus terminu kā *dežūrlaiks* *jeb dežūras gatavības*, kā arī *izsaukuma gatavības*. EST ir sniegusi arī specifiskas norādes attiecībā uz šiem jēdzieniem, jo īpaši lietās SI-MAP, Jaeger un Dellas, kas attiecās uz primārās aprūpes ārstiem un ārstiem slimnīcā, kā arī uz audzinātāju, kas specializējies darbam iestādēs, kurās internāta režīmā uzturas jaunieši vai pieaugušie – personas ar invaliditāti.<sup>1086</sup>

<sup>1081</sup> EST 2015. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL un Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, 36., 37. punkts; EST 2000. gada 3. oktobra spriedums lietā Nr. C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) pret Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 50. punkts.

<sup>1082</sup> EST 2000. gada 3. oktobra spriedums lietā Nr. C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) pret Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 48. punkts.

<sup>1083</sup> EST 2007. gada 11. janvāra rīkojums lietā Nr. C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, 25. punkts; EST 2005. gada 1. decembra spriedums lietā Nr. C-14/04, Abdelkader Dellas un citi pret Premier ministre un Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 43. punkts.

<sup>1084</sup> EST 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-397/01 līdz C-403/01, Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) un Matthias Döbele (C-403/01) pret Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, 93. punkts.

<sup>1085</sup> EST 2011. gada 4. marta rīkojums lietā Nr. C-258/10, Nicușor Grigore pret Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București, 50. punkts.

<sup>1086</sup> EST 2000. gada 3. oktobra spriedums lietā Nr. C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) pret Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana; EST 2003. gada 9. septembra spriedums lietā Nr. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger; EST 2005. gada 1. decembra spriedums lietā Nr. C-14/04, Abdelkader Dellas un citi pret Premier ministre un Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

Minētājās lietās EST lēma, ka darbaņēmēju dežūras pavadītais laiks ir uzskatāms par darba laiku pilnībā Darba laika direktīvas nozīmē, ja ir prasība dežūras laikā atrasties darba vietā. Šādā situācijā attiecīgajiem darbaņēmējiem tiek prasīts būt pieejamiem darba veikšanai darba devēja noteiktajā vietā visu attiecīgo laika periodu. Tādējādi darbaņēmēji ir krietni vien nebrīvāki, jo viņi tiek atrauti no ģimenes un sociālās vides, un viņiem ir mazāk brīvības attiecībā uz laika izlietojumu, kad viņu pakalpojumi nav nepieciešami.<sup>1087</sup>

Lai pamatotu savu nostāju, EST norādīja uz faktu, ka, izslēdzot no darba laika dežūru, kuras laikā nepieciešama fiziska klātbūtne, tiktu nopietni apdraudēts mērķis nodrošināt darbaņēmēju drošību un veselības aizsardzību, nodrošinot tiem minimālo atpūtas laiku un atbilstīgus pārtraukumus.<sup>1088</sup>

Jāpiemin, ka dežūras ir jāuzskata par *darba laiku* neatkarīgi no tā, vai darbaņēmējs šo dežūru laikā faktiski ir strādājis.<sup>1089</sup> Tas nozīmē, ka, ja dežūras ietilpst arī atsevišķi bezdarbības laikposmi, tas nekādi neietekmē dežūras kā *darba laika* statusu.<sup>1090</sup> Līdzīgi, ja darbaņēmējiem ir pieejama telpa, kur atpūsties, un tie var atpūsties vai gulēt laikā, kad viņu pakalpojumi nav nepieciešami, tas neietekmē dežūras kā darba laika statusu.<sup>1091</sup>

2015. gadā EST *Tyco* lietā izteica atziņu,<sup>1092</sup> ka tādos apstākļos, kuros darbaņēmējiem nav noteiktas vai pastāvīgas darba vietas, par *darba laiku* ir uzskatāms pārvietošanās laiks, ko šie darbaņēmēji pavada, ikdienā pārvietojoties starp savu dzīvesvietu un sava darba devēja noteiktā pirmā un pēdējā klienta atrašanās vietām. *Tyco* lieta attiecās uz tehniskajiem darbiniekiem, kuri veic drošības aprikojuma uzstādīšanu un funkcionēšanas nodrošināšanu dažādās vietās tiem iedalītajā ģeogrāfiskajā teritorijā. Šiem darbaņēmējiem vismaz vienu reizi nedēļā bija jāierodas loģistikas pārvaldījumu uzņēmuma birojā, lai paņemtu aprikojumu, kas ir nepieciešamas viņu darba veikšanai. Pārējās dienās viņi pārvietojās tieši no savas dzīvesvietas uz vietām, kurās viņiem ir jāveic darba pienākumi. EST uzskatīja, ka šajā lietā visi trīs *darba laika* kritēriji<sup>1093</sup> ir izpildīti, lai atzītu, ka laiks, ko darbaņēmēji bez noteiktas darba vietas pavada, dodoties pie pirmā klienta un prom no pēdējā klienta, ir uzskatāms par *darba laiku*. EST atzina, ka pārvietošanās, lai ierastos pie sava darba devēja noteiktajiem klientiem, ir nepieciešams līdzeklis, lai darbaņēmēji varētu sniegt savus tehniskos pakalpojumus šiem klientiem un atgādināja, ka noteicošais faktors ir fakts, ka darbaņēmējs ir spiests fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un būt pieejams darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu uzreiz sniegt attiecīgos pakalpojumus.<sup>1094</sup> Lai darbaņēmējs varētu tikt uzskatīts par tādu, kas ir tā darba devēja rīcībā, šim darbaņēmējam ir jābūt nostādītam situācijā, kurā viņam juridiski ir pienākums ievērot sava darba devēja instrukcijas un strādāt tā labā.

<sup>1087</sup> EST 2003. gada 9. septembra spriedums lietā Nr. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger, 65. punkts.

<sup>1088</sup> EST 2003. gada 3. oktobra spriedums lietā Nr. C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) pret Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 49. punkts.

<sup>1089</sup> EST 2007. gada 11. janvāra rīkojums lietā Nr. C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, 27. punkts; EST 2005. gada 1. decembra spriedums lietā Nr. C-14/04, Abdelkader Dellas un citi pret Premier ministre un Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 46. punkts.

<sup>1090</sup> EST 2007. gada 11. janvāra rīkojums lietā Nr. C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, 28. punkts.

<sup>1091</sup> EST 2003. gada 9. septembra spriedums lietā Nr. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger, 60., 64. punkts.

<sup>1092</sup> EST 2015. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL un Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, 43. 46. punkts.

<sup>1093</sup> Saskaņā ar Darba laika direktīvas 2. panta 1. punkta tekstu, EST judikatūru (EST 2015. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-266/14, 30., 35., 43. punkts) un EK dokumentiem (Paskaidrojuma raksts par Komisijas paziņojumu par darba laika organizēšanu sektoros un darbības, uz ko neattiecas 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK, 18.11.1998., COM (1998) 662 galīgā redakcija, 6. punkts) to, vai konkrēti periodi uzskatāmi par "darba laiku", nosaka trīs kumulatīvi kritēriji: 1) darbaņēmējs strādā, 2) darbaņēmējs strādā darba devēja labā (ir darba devēja rīcībā), 3) darbaņēmējs veic savu darbu vai pilda pienākumus.

<sup>1094</sup> EST 2005. gada 1. decembra spriedums lietā Nr. C-14/04, Abdelkader Dellas un citi pret Premier ministre un Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 48. punkts, kā arī EST 2007. gada 11. janvāra rīkojums lietā Nr. C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, 28. punkts un EST 2011. gada 4. marta rīkojums lietā Nr. C-258/10, Nicușor Grigore pret Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București, 63. punkts.

EK ir skaidrojusi,<sup>1095</sup> ka arī pārvietošanās no viena klienta pie cita darba dienas laikā būtu uzskatāma par darba laiku, ja tiek izpildīti turpmākie nosacījumi:

- ▮ attiecīgā pārvietošanās ir nepieciešams līdzeklis, lai darbaņēmēji varētu sniegt pakalpojumus klientiem, un tā ir jāuzskata par periodiem, kuru laikā darbaņēmēji veic savu darbu vai pilda pienākumus;
- ▮ attiecīgie darbaņēmēji minētajā laikā ir darba devēja rīcībā, kas nozīmē, ka tie ievēro darba devēja norādes, un tie nevar brīvi rīkoties ar savu laiku, lai nodotos savām interesēm;
- ▮ laiks, ko darbaņēmējs pavada pārvietojoties, ir darbaņēmēja darba neatņemama sastāvdaļa, un tādēļ šāda darbaņēmēja darba vieta nevar tikt reducēta tikai līdz darba devēja klientu telpām.

Pamatojoties uz tiem pašiem apsvērumiem kā attiecībā uz pārvietošanos no vienas tikšanās uz nākošo darba dienas laikā, var uzskatīt, ka, ņemot vērā iepriekš minētos kritērijus un Darba laika direktīvas mērķi aizsargāt darbaņēmēju veselību un drošību, par darba laiku būtu jāuzskata pārvietošanās, ko veic tādi darbaņēmēji, kuri tā vietā, lai dotos uz savu pamata darba vietu, dodas tieši uz tikšanos vai citu darba vietu pēc darba devēja pieprasījuma. Šo periodu laikā darbaņēmēju situāciju var pielīdzināt tiem darbaņēmējiem, uz kuriem attiecas *Tyco* lieta, jo šo darbaņēmēju darba devēji tos nosūta uz citu darba vietu, kas nav viņu darba izpildes ierastā vieta.<sup>1096</sup>

Attiecībā uz laiku, ko darbaņēmēji ikdienā pavada ceļā, lai nokļūtu noteiktā darba vietā, Darba laika direktīvā un EST praksē nav norāžu par to, ka šādi periodi būtu uzskatāmi par *darba laiku*, jo šādiem darbaņēmējiem ir jābūt iespējai noteikt attālumu no savas dzīvesvietas līdz darba vietai un iespējai brīvi organizēt un izmantot savu laiku ceļā uz minēto darba vietu un prom no tās, nododoties savām interesēm.

**(2)** DL nenosaka darba laika sākumu un beigas. Tas nozīmē, ka, ievērojot tālākajos DL pantos noteiktos nosacījumus, darba laika sākums un beigas ir atstāts regulēšanai darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā.

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.<sup>1097</sup>

<sup>1095</sup> EK skaidrojošais paziņojums par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01). Pieejams: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR).

<sup>1096</sup> EST 2015. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL un Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.

<sup>1097</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 245. lpp.

## 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 īsāks 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 procentus no normālā dienas vai nedēļas darba laika. Ministru kabinets var noteikt normālo saīsināto darba laiku arī citām darbinieku kategorijām.

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

(1) Normālais dienas darba laiks ir 8 stundas, bet normālais nedēļas darba laiks ir 40 stundas.

Nemot par pamatu šo stundu skaitu, tiek veidots arī t.s. *darba laika kalendārs*, kurā nosaka, cik stundas ir jāstrādā mēnesī. Šis princips tiek ņemts par pamatu arī nosakot nostrādājamo stundu skaitu pie summētā darba laika (skatīt DL 140. pantu).

Svarīgi norādīt, ka 8 stundas dienā nozīmē darbu jebkurā diennakts periodā. Piemēram, nav nozīmes vai darbinieks strādā laika periodā no 04:00 līdz 13:00 vai no 08:00 līdz 17:00, viņa normālais darba laiks nevar pārsniegt 8 stundas diennaktī.

Gadījumā, ja darbinieks ir 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.<sup>1098</sup>

Jāpiebilst, ka attiecībā uz personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, DL paredzēts pretējs regulējums, proti, nostrādātais laiks pie vairākiem darba devējiem ir skaitāms kopā (DL 132. panta piektā daļa).

(2) Ja darba devējam vai darbiniekam ir nepieciešams pirmdienā nostrādāt tikai septiņas stundas, tad ir iespēja par šo vienu stundu pagarināt darba dienas ilgumu kādā citā nedēļas dienā, piemēram, trešdienā strādājot deviņas stundas. Svarīgi, ka panta pirmajā daļā noteikto dienas darba laiku drīkst pagarināt ne vairāk kā par vienu stundu. Ievērojot šo nosacījumu, ja darba devējam vai darbiniekam ir nepieciešams kādā no nedēļas dienām nostrādāt tikai piecas stundas, tad citā nedēļas dienā darba dienas ilgumu nevarēs pagarināt par trīs stundām, tās būs proporcionāli jāizdala uz citām nedēļas dienām tā, lai katrā no tām normālais dienas darba laiks tiktu pagarināts tikai par vienu stundu. Jebkurā gadījumā nedēļā normālais darba laiks nevar pārsniegt 40 stundas. Pēc būtības šajā pantā daļā ir noteikts nosacīts *summētais darba laiks ar pārskata periodu viena nedēļa*.

<sup>1098</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 246. lpp.

**(3)** Atbilstoši DAL<sup>1099</sup> 1. panta 19. punktam darbs ir saistīts ar īpašu risku, ja atbilstoši darba devēja veiktajam darba vides risku novērtējumam, tas ir saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi, vai tādu paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem, kā vien saīsinot darba laiku.

Šādu kategoriju darbiniekiem DL 131. panta trešā daļa nosaka normālo saīsināto darba laiku (normālais saīsinātais darba laiks nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā), pie nosacījuma, ka darbinieki šādi ir nodarbināti ne mazāk kā 50 % no normālā dienas vai nedēļas darba laika, tas ir ne mazāk kā četras stundas dienā un 20 stundas nedēļā.

Mk var noteikt normālo saīsināto darba laiku arī citām darbinieku kategorijām.

<sup>1099</sup> Darba aizsardzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 105 (2492), 06.07.2001.

## 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) Bērņus, 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, bet, ja bērns jau sasniedzis 15 gadu vecumu, — ne ilgāk par septiņām stundām dienā un ne vairāk par 35 stundām nedēļā.

(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.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

(1) DL ir ieviestas Eiropas Padomes 1994. gada 22. jūnija Direktīvas 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību<sup>100</sup> prasības (Jauniešu aizsardzības direktīva), kas paredz personu, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, nodarbināšanas aizliegumus un ierobežojumus.

Līdz ar to jebkurai personai, kas jaunāka par 18 gadiem, ir noteikts ierobežojums strādāt vairāk kā piecas dienas nedēļā.

(2) Bērnu tiesību aizsardzības likums<sup>101</sup> definē bērnu kā personu, kura ir jaunāka par 18 gadiem. DL savukārt personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, iedala bērnos un pusaudžos. Ņemot vērā, ka darba tiesisko attiecību jautājumos DL ir uzskatāms par speciālo tiesību normu, kas prevalē pār Bērnu tiesību aizsardzības likuma normām, darba tiesiskajās attiecībās ir piemērojama DL 37. pantā sniegtais termina *bērns* definējums. Bērns DL izpratnē ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību.

Ja DL 37. pants paredz aizliegumus un ierobežojumus bērnu un pusaudžu nodarbināšanai, tad DL 132. pants nosaka bērnu un pusaudžu darba laika ierobežojumus.

Bērņus, 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.

<sup>100</sup> Eiropas Padomes Direktīva 94/33/EK (1994. gada 22. jūnijs) par jauniešu darba aizsardzību. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 216, 20.08.1994.

<sup>101</sup> Bērnu tiesību aizsardzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 199/200 (1260/1261), 08.07.1998

Ja bērns jau ir sasniedzis 15 gadu vecumu (tātad arī vēl turpina iegūt pamatizglītību), viņu var nodarbināt ne ilgāk par septiņām stundām dienā un ne vairāk par 35 stundām nedēļā. Tas nozīmē, ka bērni, kas saņieguši 15 gadu vecumu, laikā, kad izglītības iestādē ir brīvlaiks, var tikt nodarbināti kā pusaudži (skatīt DL 132. panta trešo daļu).

**(3)** Komentējamā tiesību norma paredz, ka pusaudžus (personas vecumā no 15-18 gadiem, ja tās vairs neturpina iegūt pamatizglītību) 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 (DL 145. pants).

**(4) (5)** 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.

Savukārt, ja personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, tiek nodarbinātas pie vairākiem darba devējiem, darba laiks pie katra darba devēja summējams.



### 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 stājas spēkā 25.03.2010.)

(1) Darba laika direktīvas 6. pants nosaka, ka dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka tiek ievērota vajadzība aizsargāt darba ņēmēju drošību un veselību - iknedēļas darba laiks ir ierobežots ar normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē.

Atbilstoši minētās direktīvas noteiktajam DL 133. panta pirmā daļa nosaka darba nedēļas ilgumu – piecas darba dienas. Šis nosacījums ir skatāms kopsakarā ar DL 131. pantu, kurā ir paredzēts, ka normālais darba laiks nevar pārsniegt astoņas stundas dienā un 40 stundas nedēļā.<sup>1102</sup>

Izņēmuma gadījumā, kad uzņēmuma normālas darbības nodrošināšanai piecu dienu darba nedēļa praktiski nav iespējama vai arī būtiski samazina darba devēja konkurētspēju, likums paredz darba devēja tiesības pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem noteikt 6 darba dienu nedēļu.

(2) Šajā gadījumā darba dienas ilgums darbiniekiem, kuri strādā normālu darba laiku, nedrīkst pārsniegt septiņas stundas. Savukārt darbiniekiem, kuru darbs ir saistīts ar īpašu risku, un, ja viņi šajā darbā ir nodarbināti ne mazāk kā 50 % no normālā darba laika, dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt sešas stundas. Nosakot sešu dienu darba nedēļu, jānodrošina, ka tiek ievērots normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas.

(3) Sestdienās darbs beidzams agrāk nekā citās dienās. Piemēram, ja darbinieks no pirmdienas līdz piektdienai katru dienu strādā septiņas stundas no plkst. 10 līdz 18 ar stundu garu pārtraukumu, tad sestdienā viņam jāstrādā tikai piecas stundas (kopā lai nepārsniegtu 40 stundas) un darba diena jābeidz agrāk nekā plkst. 18.

Precīzs darba dienas ilgums sestdienās nosakāms darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā.

<sup>1102</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 250. lpp.

**(4)** Ja darba nedēļas ietvaros viena darba diena iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, darba devējs šo darba dienu (piemēram, pirmdienu, 2018. gada 30. aprīli) var noteikt par brīvdienu un pārcelt to uz sestdienu (piemēram, 2018. gada 21. aprīli) 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, MK rīkojumu par darba dienas pārcelšanu izdod par nākamo gadu ne vēlāk kā līdz kārtējā gada 1. jūlijam (skatīt, piemēram, MK rīkojumu Nr. 211 "Par darbadienas pārcelšanu 2018. gadā"<sup>103</sup>).

MK rīkojums par darba dienas pārcelšanu ir saistošs no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem, kuriem noteikta piecu dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai. Visām pašvaldībām, komersantiem un organizācijām šim rīkojumam ir ieteikuma raksturs.

Darba dienu pārcelšana tiek realizēta, ievērojot principu, ka darba diena pārceļama ar visām tiesībām un pienākumiem. Minētais princips nozīmē, ka izolētā darba diena tiek pārcelta, vadoties pēc tā, kādas tiesības darbinieks būtu ieguvis un kādi pienākumi darba devējam attiecībā pret darbinieku būtu jāievēro, ja izolētā darba diena nebūtu pārcelta uz citu dienu. Šis princips izriet no DL 6. panta par darbinieka tiesisko stāvokli paslūgtinošu noteikumu spēkā neesamību un 7. panta par vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanu darba tiesiskajās attiecībās.

Darba dienas pārcelšanai nevajadzētu mazināt to darbinieku tiesību apjomu, kuru tie būtu ieguvuši, ja darba dienu pārcelšana nemaz nebūtu realizēta, tādēļ uz darbu pārceltajā darba dienā –, piemēram, 21.04.2018., uz darbiniekiem būtu attiecināmas tādas pašas tiesības un pienākumi, kādi tiem būtu, ja konkrētā darba diena nemaz nebūtu pārcelta. Tāpat darba dienu pārcelšanai nevajadzētu ietekmēt kopējo gada darba laika bilanci. Līdz ar to uzskatāms, ka attiecībā uz 21.04.2018. piemērojami DL 135. panta noteikumi par darba dienas ilguma saīsināšanu.

Darba dienu pārcelšanai nebūtu jāierobežo arī darbinieka tiesības izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Piemēram, ja darbiniekam 30. aprīlī ir ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma diena un atvaļinājums sākas pēc 21. aprīļa, tad šim darbiniekam 21. aprīlis ir brīvdiena (pārceltā atvaļinājuma diena).

**(5)** Piemēram, ja darbinieks pēc savas reliģiskās pārliecības ir piederīgs Septītas Dienas Adventistu draudzei, kuras baznīcas mācībā ir noteikts ierobežojums veikt darbu sestdienā, tad darbiniekam ir tiesības ar darba devēju vienoties, ka pārceltā diena tiks atstrādāta citā laikā. Ja pusēm nav iespējams panākt vienošanos par pārceltās dienas atstrādāšanu, tad darbiniekam šī diena ir uzskatāma par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienu.

Jānorāda, ka šajā situācijā tieši darbinieka pienākums būs pierādīt, ka viņš atbilst panta piektās daļas noteiktajiem kritērijiem (piemēram, iesniedzot darba devējam izziņu par piederību baznīcai).

<sup>103</sup> MK 2017. gada 25. aprīļa rīkojums Nr. 211 "Par darba dienas pārcelšanu 2018. gadā". Latvijas Vēstnesis, Nr. 84, 27.04.2017.

## 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, sieviete pēcdzemdību 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 ar invaliditāti 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., 04.03.2010. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

(1) Ja līgumā nav noteikts citādi, tad tiek prezumēts, ka darbiniekam ir noteikts normālais darba laiks.<sup>1104</sup> Tajā pašā laikā, lai veicinātu un sekmētu brīvprātīga nepilna darba laika darba attīstību un nostiprinātu elastīgu darba organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības, ir pieļaujams vienoties par nepilnu darba laiku. Nepilna darba laika veikšana sekmētu iespēju sagatavoties aizīesānai pensijā, savienot profesionālo un ģimenes dzīvi, izmantot izglītības un mācību iespējas, lai paplašinātu savas iemaņas un karjeras iespējas tā, ka ieguvēji būtu gan darba devēji, gan darba ņēmēji un tiktu sekmēta uzņēmumu attīstība.<sup>1105</sup>

Eiropas Padomes 1997. gada 15. decembra direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (turpmāk – Direktīva 97/81/EK) izvirza vispārējus principus un obligātās prasības nepilna darba laika darbam ar mērķi novērst diskrimināciju pret darbiniekiem, kuri nodarbināti uz nepilnu darba laiku, uzlabot šo darbinieku darba apstākļus un veicināt nepilna darba laika brīvprātīgu izvēli.

Direktīvas 97/81/EK 4. klauzula nosaka diskriminācijas aizlieguma principu, proti, noteikumi, kurus piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nevar būt mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro pilna darba laika darba ņēmējiem, kuri atrodas salīdzinošā situācijā tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

Direktīva 97/81/EK paredz, ka vajadzības gadījumā var piemērot proporcionalitātes jeb *pro rata temporis* (atbilstošo nostrādātajam laikam) principu.

<sup>1104</sup> DL 41. panta trešā daļa, kur norādīts, ja darba devējs nenodrošina darba līguma noslēgšanu rakstveidā un darba devējs vai darbinieks nevar pierādīt citu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas līgumu, 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.

<sup>1105</sup> Eiropas Padomes 1997. gada 15. decembra direktīvas 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu preambulas 4., 5. punkts. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 014, 20.01.1998.

Direktīvas 97/81/EK 3. klauzulas 1. punktā sniegta nepilna laika darba ņēmēja definīcija: *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 sāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku, kas ir attiecīgi 8 stundas dienā un 40 stundas nedēļā. Šāda vienošanās ir iekļaujama darba līgumā.<sup>1106</sup>

**(2)** Darba devējam ir pienākums noteikt nepilnu darba laiku, ja to pieprasa:

- ▮ grūtniece,
- ▮ sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti,— visā barošanas laikā,
- ▮ darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam.

Savukārt, ja nepilnu darba laiku pieprasa darbinieks, kas neietilpst nevienā no iepriekš minētajām kategorijām, darba devējs var atteikt lūgumu, ja uzņēmumā šāda iespēja nepastāv (skatīt DL 134. panta piekto daļu).<sup>1107</sup>

**(3)** Normā ir noteikts vispārīgs noteikums, ka uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālo darba laiku.

Direktīvas 97/98/EK 4. klauzula paredz iespēju piemērot atšķirīgu attieksmi pret nepilna darba laika veicējiem, ja tam ir objektīvs pamats. EST ir atzinusi, ka atšķirīgu attieksmi pret pilna un nepilna darba laika darbiniekiem, kuri atrodas salīdzināmā situācijā saskaņā ar Direktīvas 97/81/EK 4. klauzulu un nediskriminācijas principu var attaisnot vienīgi ar objektīviem iemesliem. EST ir atzinusi, ka jēdziens *objektīvi iemesli* ir jāsaprot tādējādi, ka atšķirīgu attieksmi pret pilna darba laika un nepilna darba laika darba ņēmējiem nedrīkst pamatot ar to, ka tā ir paredzēta vispārīgā un abstraktā tiesiskajā regulējumā. Gluži pretēji - minētais jēdziens prasa, lai šī nevienlīdzīgā attiecība būtu patiešām vajadzīga, piemērota īstenojamā mērķa sasniegšanai un nepieciešama šim nolūkam.<sup>1108</sup>

Tā, piemēram, DL ir noteikti arī šādi izņēmumi – piemēram, darbiniekam, kuram noteikts nepilns darba laiks, pirms svētku dienām darba diena netiks saīsināta (skatīt DL 135. pantu).

Savukārt atbildība par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pienākas, piemērojot proporcionalitātes jeb *pro rata temporis* principu (skatīt DL 149. panta komentāru).

EST ir atzinusi, ka neapšaubāmi ir pamats piemērot šo principu, piešķirot ikgadējo atvaļinājumu par nepilna darba laika darba periodu. Tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu par nepilna darba laiku samazināšana salīdzinājumā ar atvaļinājumu par pilna darba laiku ir objektīvi attaisnota. Taču minēto principu nevar piemērot *ex post* (ar atpakaļejošo spēku) attiecībā uz ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru tiesības iegūtas pilna darba laika darba periodā.<sup>1109</sup>

Tāpat nepilna darba laika 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 mēnesī var būt zemāka par MK noteikto minimālo mēneša darba algu (jo, tīri objektīvi, darbinieks nenostādā visas normā-

<sup>1106</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO ZelmēnsSLiberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 252. lpp.

<sup>1107</sup> Turpat.

<sup>1108</sup> EST 2012. gada 1. marta spriedums lietā Nr. C-393/10, Dermot Patrick O'Brien pret Ministry of Justice, iepriekš Department for Constitutional Affairs.

<sup>1109</sup> EST 2013. gada 13. jūnija rīkojums lietā Nr. C-415/12, Bianca Brandes pret Land Niedersachsen.

lā darba laika stundas mēnesī). Tomēr nepilna darba laika darbiniekiem stundas tarifa likme tāpat nedrīkst būt zemāka par valsts noteikto minimālo stundas tarifa likmi.

**(4) (5) (6)** Darba devējam ir tiesības izvirzīt darbiniekam priekšlikumu pāriet no nepilna darba laika uz normālu un otrādi.

Tomēr darbinieka atteikšanās nevar būt par pamatu darbinieka atlaišanai vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai (darbavietas atrašanās vietas maiņa, algas samazinājums, apmācību liegšana, spaidi, iebiedēšana, aizskaršana vai izstumšana darbavietā u.c. darbības).

Izņēmuma situācijā, kad darba devējam saistībā ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā ir pamats uzteikt darba līgumu, tas var darbiniekam DL 98. panta kārtībā piedāvāt pāriet no normāla laika uz nepilnu laiku. Ja darbinieks atsakās šādam piedāvājumam, tad darba devējam ir tiesības, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 9. punktu, darbinieku atlaist.

Darbiniekam ir tiesības prasīt, lai darba devējs viņu pārceļ no normāla darba laika uz nepilnu vai otrādi, bet darba devējam šāds pienākums rodas tikai tad, ja uzņēmumā šāda iespēja objektīvi pastāv.

Izņēmuma situācijā, lai novērstu jebkādu risku, kas var negatīvi ietekmēt grūtnieces, sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, vai sievietes, kas baro bērnu ar krūti, drošību vai veselību, darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas, atbilstoši DL 99. pantā noteiktajam, ir pienākums nodrošināt viņām tādas darba apstākļus un darba laiku, lai viņas pakļaušana minētajam riskam tiktu novērsta.

Komentējamā panta sestajā daļā ir noteikts, ka darba devējs informē darbinieku pārstāvjus par iespējām nodarbināt darbiniekus nepilnu darba laiku. Šāds pienākums darba devējam rodas tikai tad, ja darbinieku pārstāvji šādu informāciju pieprasa.

**(7)** Tiesu praksē ir atzīts, atbilstoši DL 136. panta pirmajai daļai tiesiskais regulējums, kas attiecas uz virsstundu darbu, ir attiecināms tikai uz tiem darbiniekiem, kuri veic darbu virs normālā darba laika, t.i., virs astoņām stundām. Konstatējot, ka darbu virs darba līgumā noteiktā darba laika veicis darbinieks, kurš strādā nepilnu darba laiku, tiesai jāpiemēro DL 134. panta septītā daļa.<sup>1110</sup> Tas nozīmē, ka darbinieku nodarbināt virs viņa līgumā noteiktā nepilna darba laika ir iespējams tikai ar rakstveida vienošanos. Šajā vienošanās ir arī iespēja vienoties, kādā apmērā darbiniekam tiks izmaksāta atlīdzība, proti, vai tiks maksāta līgumā noteiktā darba alga vai atalgojums paaugstinātā apmērā.

EST vērtējot, vai nepilna laika darbiniekiem ir vai nav tiesības uz piemaksu par virsstundu darbu, ja, piemēram, darbinieks nostrādā nevis darba līgumā noteiktās četras stundas, bet piecas stundas dienā, 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. EST 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, tad viņš saņems tādu pašu samaksu, kādu saņems persona, kas ir nodarbināta normālā darba laikā.<sup>1111 1112</sup>

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, kas atbilst DL 136. panta pirmajā daļā noteiktajam, ka virsstundu darbs ir darbs, ko darbinieks nostrādā virs normālā (nevis nepilna) darba laika.

<sup>1110</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 28. marta spriedums lietā Nr. SKC-1609/2014 (C17159512).

<sup>1111</sup> EST 1994. gada 15. decembra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93, C-78/93, Stadt Lengerich pret Angelika Helmig, Waltraud Schmidt pret Deutsche Angestellten-Krankenkasse, Elke Herzog pret Arbeiter-Samariter-Bund Landverband Hamburg eV, Dagmar Lange pret Bundesknappschaft Bochum, Angelika Kussfeld pret Firma Dettlef Bogdol GmbH un Ursula Ludewig pret Kreis Segeberg.

<sup>1112</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmens&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 253. lpp.

### 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.**

Darba dienas ilgums ir saīsināms par vienu stundu tikai pirms likumā noteiktajām svētku dienām (skatīt DL 144. panta komentāru).

DL 135. panta noteikumi ir attiecināmi uz vienu dienu pirms svētku dienas, piemēram, ja 18. novembris ir piektdienā, tad darbiniekiem par vienu stundu tiek saīsināts darba laiks ceturtdienā - 17. novembrī, taču, ja 18. novembris ir svētdienā, tad darba laiks piektdienā netiek saīsināts.

Likumā ir norāde, ka darba laiku dienā pirms likumā noteiktajām svētku dienām var saīsināt vēl vairāk, to nosakot darba kārtības noteikumos vai darba līgumā.

AT Senāta Civillietu departaments ir sniedzis rekomendējošā rakstura skaidrojumu, ka uz darbiniekiem, kas nodarbināti nepilnu darba laiku, neattiecinā DL 135. panta noteikumus par darba dienas ilguma saīsināšanu par vienu stundu pirms svētku dienām.<sup>1113</sup>

Gadījumā, kad ar MK rīkojumu pirmssvētku dienas ir pārceltas uz citām dienām, 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”.<sup>1114</sup>

<sup>1113</sup> AT apkopojums "Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu", 2005, 9. lpp.

<sup>1114</sup> Platā K., Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem "Par darba un atpūtas laiku", Rīga, Valsts darba inspekcija, 2006, 12. lpp.

## 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;
  - 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 atkarītošanās nav paredzama.
- (5) Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus.
- (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, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, 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 brīvdiesu un pārceļ to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā pašā mēneša ietvaros, darba dienas pārceļšanas gadījumā minētais darbs nav uzskatāms par virsstundu darbu.
- (9) Vientlaikus ar vienošanos par virsstundu darbu vai norīkošanu to veikt darbinieks un darba devējs var vienoties, ka darbiniekam piemaksu par virsstundu darbu aizstāj ar apmaksātu atpūtu citā laikā atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam, kā arī par šāda apmaksāta atpūtas laika piešķiršanas kārtību.
- (10) Ja darbiniekam nepiešķir piemaksu par virsstundu darbu, bet to aizstāj ar apmaksātu atpūtu, tad šādu apmaksātu atpūtu piešķir mēneša laikā no virsstundu darba veikšanas dienas, bet, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, apmaksātu atpūtu piešķir nākamajā pārskata periodā, bet ne vēlāk kā triju mēnešu laikā. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, apmaksātu atpūtu var pievienot ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam, atkāpjoties no šajā daļā noteiktās vispārīgās kārtības.
- (11) Ja darbinieks un darba devējs ir vienojušies, ka par virsstundu darbu darbiniekam piešķir apmaksātu atpūtu, bet darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas līdz apmaksātas atpūtas izlietošanas dienai, darba devējam ir pienākums izmaksāt attiecīgo piemaksu par virsstundu darbu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004., 21.09.2006., 04.03.2010., 23.10.2014. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

- (1) Par virsstundu darbu uzskatāms tikai tas darbs, kas tiek veikts virs normālā darba laika un normālā saīsinātā darba laika (skatīt DL 131. panta komentāru).

Tiesu praksē atzīts, ka DL 136. panta pirmās daļas tiesiskais regulējums, kas attiecas uz virsstundu darbu, ir attiecināms tikai uz tiem darbiniekiem, kuri veic darbu virs normālā darba laika, t.i., virs astoņām stundām. Konstatējot, ka darbu virs darba līgumā noteiktā darba laika veicis darbinieks, kurš strādā nepilnu darba laiku, tiesai jāpiemēro DL 134. panta septītā daļa.<sup>1115</sup>

Tas nozīmē, ka, ja darbiniekam ir noteikts nepilns darba laiks, piemēram, četru stundu darba diena, tad darbs, kas būs veikts virs četrām stundām, nebūs uzskatāms par virsstundu darbu DL 136. panta izpratnē. Par tādu būs uzskatāms tikai darbs virs astoņām stundām dienā.<sup>1116</sup>

**(2)** Likums paredz virsstundu darba veikšanu tikai tad, ja puses par to ir vienojušās rakstveidā. Šāds noteikums ir ietverts darbinieka aizsardzības nolūkā.

Vienošanās par virsstundu darba veikšanu nedrīkst būt ietverta darba līgumā. Šāda vienošanās ir slēdzama katru reizi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par virsstundu darba veikšanu.<sup>1117</sup>

Situācijās, kad darbinieks veic virsstundas bez rakstveida vienošanās, viņam ir jāņem risks, ka strīda gadījumā viņam nāksies pierādīt, ka ir bijusi vienošanās ar darba devēju par virsstundu veikšanu un ka virsstundas ir veiktas noteiktā apjomā. Proti, būtu jāspēj norādīt tieši kādus darba pienākumus virs normālā darba laika darbinieks ir veicis un darba devējs pieņēmis, un kādi pierādījumi to apliecina.<sup>1118</sup>

Tiesu praksē atzīts, ka, izšķirot strīdu par darba laiku un veiktās darba samaksas atbilstību padarītajam, arī darba tiesībās darbojas sacīkstes princips.<sup>1119</sup>

Vienlaikus, ja atbilstoši DL 136. panta otrajai daļai starp darba devēju un darbinieku nav noslēgta rakstveida vienošanās, bet darbinieks strādā virsstundas un darba devējs to ir akceptējis, tad darba devējam rodas pienākums maksāt par nostrādātajām virsstundām, jo uz šo vienošanos pēc analogijas attiecināma DL 41. panta otrā daļa, kas paredz, ka rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam. Līdz ar to, lai atzītu darbinieka tiesības saņemt piemaksu par virsstundu darbu, ir nepieciešams konstatēt faktu, ka viņš šo darbu darba devēja uzdevumā ir veicis un darba devējs to pieņēmis.<sup>1120</sup> Jāņem vērā, ka darbinieks nav tiesīgs strādāt virsstundas pēc savas iniciatīvas, nesaskaņojot tās ar darba devēju.

**(3)** Darba devējam ir tiesības darbinieku bez viņa rakstveida piekrišanas nodarbināt virsstundu darbā tikai īpašos izņēmuma gadījumos, tāpēc panta trešā daļa ir tulkojama šauri.

Darba devējs ir tiesīgs nodarbināt darbinieku virsstundu darbā, ja pastāv šī panta trešajā daļā paredzētie izņēmuma gadījumi. Proti:

- ▀ ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības. Piemēram, kad apkalpojošos uzņēmumos (gāzes, elektrības, ūdens apgāde) nepieciešams novērst radušos bojājumus;
- ▀ lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Piemēram, ugunsgrēka, plūdu gadījumā;

<sup>1115</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 28. marta spriedums lietā Nr. SKC-1609/2014 (C17159512).

<sup>1116</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 255. lpp.

<sup>1117</sup> Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument>.

<sup>1118</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2019. gada 30. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-420/2019 (C30329615).

<sup>1119</sup> AT Civillietu departamenta 2018. gada 24. maija spriedums lietā Nr. SKC-580/2018 (C26246616).

<sup>1120</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2019. gada 30. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-420/2019 (C30329615).



- ▮ **steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.** Piemēram, kad iesāktos darbus nevar pārtraukt, nesabojājot apstrādājamus materiālus vai pagatavojamos priekšmetus. Ja uzņēmumam ir paredzēta pārtikas kravas piegāde no rīta, taču krava tiek piegādāta nākamās dienas vakarā, tad, ņemot vērā to, ka pārtika var sabojāties, ja tā netiks izkrauta nekavējoties, darba devējs ir tiesīgs nodarbināt darbiniekus virsstundu darbā, pamatojot to ar nepieciešamību pabeigt laikā neparedzētu darbu.

ST 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. ST 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.<sup>1121</sup>

**(4)** Darba devējs nav tiesīgs regulāri nodarbināt darbinieku virsstundu darbā pat tad, 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 VDI 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 atkārtoties, šāda VDI atļauja nav nepieciešama.

Ja darba devējs nodarbina darbinieku virsstundu darbā bez rakstveida vienošanās vai arī nesaņemot VDI atļauju gadījumos, kad likums paredz šādas atļaujas saņemšanu, darba devējs pārkāpj DL normas un par to var tik administratīvi sodīts.<sup>1122</sup>

**(5)** Virsstundu darba ierobežojumu likumdevējs ir noteicis darbinieka interesēs, lai nodrošinātu viņam pienācīgu atpūtas un darba spēju atjaunošanas iespēju.

No 2015. gada 1. janvāra likums ir precizēts, nosakot izmaiņas virsstundu uzskaites kārtībā un nedaudz samazinot kopējo pieļaujamo virsstundu limitu.

Šādas izmaiņas tikai veiktas, pamatojoties uz EK ziņojumā par Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem pārņemšanu ES dalībvalstīs konstatēto, ka pašreizējā likuma norma nenodrošina precīzu Darba laika direktīvas 6. panta b) punkta pārņemšanu.<sup>1123</sup>

Darbinieku virsstundu darbā ir pieļauts nodarbināt vidēji astoņas stundas nedēļā. Norma pieļauj, ka kādā nedēļā darbinieks tiek nodarbināts vairāk nekā astoņas stundas, bet kādā citā nedēļā darbinieks tiek nodarbināts mazāk kā astoņas stundas. Astoņu virsstundu limita ievērošana tiek noteikta atskaites perioda beigās, summējot darbinieka pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus, nostrādātās virsstundas un izdalot tās ar nedēļu skaitu pārskata periodā.

**(6)** Panta sestā daļa nosaka imperatīvu aizliegumu virsstundu darbā nodarbināt personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem. Šeit jānorāda, ka, ja darba devējs šādas personas būs tomēr nodarbinājis, tad darba devējam tāpat būs jāmaksā piemaksa par reāli nostrādātajām virsstundām.

<sup>1121</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 256. lpp.

<sup>1122</sup> Turpat.

<sup>1123</sup> 2010. gada 21. decembra EK ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem īstenošanu Eiropas Savienības dalībvalstīs (dokuments SEC (2010) 1611 final). Vairāk par ziņojumu Mickeviča N., Darba laika direktīvas pārskatīšanas aktualitātes. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011.

**(7)** Īpašā aizsardzība darbiniecei, kura baro bērnu ar krūti, ir ierobežota laikā, proti, līdz bērna divu gadu vecumam. Darba devējs ir tiesīgs pieprasīt no darbinieces ārsta izziņu, kas apliecina, ka uz sievieti ir attiecināmas pantā noteiktās prasības.

Jebkurā gadījumā šādas personas nodarbināšanai virsstundu darbā ir nepieciešama rakstveida piekrišana (piemēram, DL 136. panta trešajā daļā minētajā gadījumā).

**(8)** Situācijās, kad darba diena tiek pārcelta uz citas nedēļas dienu, pārceltajā nedēļā izveidojas virsstundas. Šajos gadījumos likumā ir noteikts, ka minētais darbs nav uzskatāms par virsstundu darbu.

**(9)** ST ir norādījusi, ka "LR ir saistošas arī Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas normas, kuras ratificētas ar 2013. gada 14. februāra likumu "Par Pārskatīto Eiropas Sociālo hartu". Ar minēto likumu LR atzina par sev saistošu citstarp Hartas 4. panta otro punktu, kas paredz ikviena nodarbinātā tiesības par paaugstinātu atalgojumu par virsstundu darbu ar izņēmumiem atsevišķos gadījumos. Darbs, kuru nodarbinātais veic virs tam noteiktā normālā darba laika, prasa papildu piepūli, par kuru tam jāsaņem atlīdzība. Proti, šādos gadījumos nodarbinātajam saskaņā ar Hartas 4. panta otro punktu jāsaņem atlīdzība ne vien par paveikto darbu, bet arī par viņam uzlikto papildu slodzi. Tādēļ atlīdzībai par virsstundu darbu vispār ir jābūt lielākai nekā atlīdzībai par darbu normālā darba laika ietvaros. Virsstundu darbs var tikt atlīdzināts arī ar atpūtas laiku, taču šādā gadījumā atpūtas laikam jābūt garākam par virsstundu darba laiku (skatīt Eiropas Sociālo tiesību komitejas 2011. gada 17. oktobra lēmuma lietā "Euro opean Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal", pieteikums Nr. 60/2010, 19. un 20. punktu). Tādējādi likumdevējam no Hartas 4. panta otrā punkta izriet pienākums nodrošināt nodarbinātajam par virsstundu darbu tādu atlīdzību, kas ir lielāka par viņam noteikto darba samaksu".<sup>1124</sup>

Šādu divu paralēlu kompensēšanas mehānismu esamība piešķir zināmu elastību darba attiecībām un dod iespēju abām pusēm vienoties par izdevīgāko risinājumu.

Piemēram, ja darbiniekam ir noteikta stundas likme 10 eiro apmērā un piemaksa par virsstundu darbu ir 100 %, tad darbiniekam ir tiesības saņemt par attiecīgo virsstundu 10 eiro (stundas likme) + 10 eiro (piemaksa). Bet, ja puses vienotos, ka šajā gadījumā piemaksa tiks aizstāta ar apmaksātu atpūtas laiku, tad tas nozīmētu, ka darbiniekam par attiecīgo virsstundu tiek izmaksāti 10 eiro (stundas likme), bet piemaksa (10 eiro apmērā) tiek aizstāta ar vienu apmaksātu atpūtas stundu citā dienā.<sup>1125</sup>

Vienošanās par virsstundu kompensēšanu ir jāpanāk vienlaikus ar vienošanos veikt virsstundu darbu vai norikojumu to veikt.

**(10)** Apmaksāta atpūta piešķirama ne vēlāk kā viena mēneša laikā no virsstundu darba veikšanas dienas. Savukārt, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, tad apmaksāta atpūta ir piešķirama nākamajā pārskata periodā, bet ne vēlāk kā trīs mēnešu laikā. Piemēram, ja darbiniekam ir noteikts pārskata periods četri mēneši, tad atpūta ir piešķirama pēc ceturta mēneša beigām, bet ne vēlāk kā līdz septīta mēneša beigām. Papildus tiek paredzēta arī iespēja abām darba tiesisko attiecību pusēm vienoties par to, ka šāda atpūta tiek pievienota pie ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma, atkāpjoties no šajā daļā noteiktās vispārīgās kārtības.<sup>1126</sup>

**(11)** Ja ir bijusi vienošanās par kompensējošās apmaksātās atpūtas piešķiršanu, bet darba attiecības tiek izbeigtas līdz apmaksātās atpūtas izlietošanas dienai, tad darba devējam ir pienākums izmaksāt DL 68. pantā paredzēto piemaksu par virsstundu darbu. Šādi tiek nodrošināts, ka veiktās virsstundas darbiniekam tiek reāli kompensētas (skatīt analogiju ar DL 149. panta piekto daļu).

<sup>1124</sup> ST2019. gada 2. maija spriedums lietā Nr. 2018-14-01, 14.2. punkts.

<sup>1125</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument>,

<sup>1126</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument>.

## 137. pants. Darba laika uzskaitē

(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 pārbaudīt darba devēja veikto darba laika uzskaiti.

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

(1) Lai nodrošinātu Darba laika direktīvā paredzēto tiesību un ES Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktā paredzēto pamattiesību lietderīgo iedarbību, dalībvalstīm darba devējiem jānosaka pienākums ieviest objektīvu, uzticamu un pieejamu sistēmu, kas ļauj uzskaitīt katra darbinieka nostrādāto ikdienas darba laika ilgumu.<sup>1127</sup> Objektīva un ticama ikdienas un iknedēļas darba stundu skaita noteikšana ir būtiska, lai konstatētu, pirmkārt, vai ir ievērots maksimālais iknedēļas darba laiks, kas ietver virsstundas.<sup>1128</sup>

Kā norādījis ģenerāldāvokāts Giovanni Pitruzzella savos 2019. gada 31. janvāra secinājumos EST lietā Nr. C-55/18, efektīvas darba laika uzskaites sistēmas neesamība ne tikai neļauj faktiski pārbaudīt padarīto darbu, bet arī ievērojami apgrūtina darba ņēmēja uzdevumu aizsargāt ar Darba laika direktīvu piešķirtās tiesības tiesā. Faktiski bez šīs sistēmas, ja darba devējs pieprasītu strādāt, pārkāpjot minētajā direktīvā paredzētos laika ierobežojumus, būtu ārkārtīgi grūti iedarbināt efektīvus tiesiskās aizsardzības līdzekļus pret šādu prettiesisku rīcību.<sup>1129</sup> Lai gan ir taisnība, ka darba ņēmējs var izmantot citus līdzekļus, lai tiesā pierādītu darba devēja pienākumu neizpildi, kas izriet no darba laika regulējuma, kā, piemēram, lieciniekus vai citus pierādījumus, tādus kā saņemtie vai nosūtītie e-pasti vai ziņojumi. Taisnība ir arī, ka objektīvu pierādījumu par darba dienas ilgumu neesamība atņem tam būtiskāko pierādīšanas līdzekli.<sup>1130</sup> Turklāt liecinieku liecību efektivitāti tiesā ietekmē darba ņēmēja vājākā pozīcija darba attiecībās, un, tātad, ir iespējams, ka kolēģi atturēsies liecināt pret darba devēju, baidoties no atribības.<sup>1131</sup>

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 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 izvairīšanās no nodokļu vai nodevu maksāšanas, t.i., par apzinātu darbību vai bezdarbību, kuras dēļ netiek pilnā apmērā samaksāti nodokļi.”<sup>1132</sup>

<sup>1127</sup> EST 2019. gada 14. maija spriedums lietā Nr. C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) pret Deutsche Bank SAE, 60. punkts.

<sup>1128</sup> Turpat, 49. punkts.

<sup>1129</sup> EST 2019. gada 14. maija spriedums lietā Nr. C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) pret Deutsche Bank SAE, 61. punkts.

<sup>1130</sup> Turpat, 65. punkts punkts.

<sup>1131</sup> EST 2019. gada 14. maija lietā Nr. C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) pret Deutsche Bank SAE, 66. punkts.

<sup>1132</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 257. lpp.

Virsstundu darbs, nakts darbs, kā arī darbs nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās ir uzskaitāmi atsevišķi. Šāds nosacījums paskaidrojams ar to, ka par virsstundu darbu, nakts darbu un darbu citos gadījumos, kad vispārējos gadījumos darbiniekam ir tiesības uz atpūtu, DL ir paredzēta īpaša samaksas kārtība, piemēram, piemaksas.

DL 137. pantam ir noteicoša nozīme arī jautājumā par darbinieka vidējas izpeļņas aprēķināšanu (DL 75. pants). Darbinieka vidējo dienas vai stundas izpeļņu aprēķina atbilstoši nostrādātajam darba laikam. Tādējādi, pat ja darbiniekam ir noteikta akorda algas sistēma, darba devējam ir pienākums veikt darba laika uzskaiti.<sup>1133</sup>

Atbilstoši likuma "Par nodokļiem un nodevām"<sup>1134</sup> 110. panta noteikumiem būvniecības nozarē būvlaukumos ir ieviesta Elektroniskā darba laika uzskaites sistēma. Elektroniskās darba laika uzskaites sistēma ir elektroniska sistēma, kurā tiek nodrošināta būvlaukumā nodarbināto personu darba laika elektroniska reģistrācija, uzskaitē un reģistrēto datu glabāšana, lai nodotu minētos datus iekļaušanai vienotajā elektroniskās darba laika uzskaites datubāzē. Elektroniskā darba laika uzskaites sistēma, ņemot vērā augsto ēnu ekonomikas īpatsvaru būvniecības jomā, ieviesta, lai mazinātu krāpšanos ar darba laika uzskaiti un darba samaksu aplokšņu algās, kā arī efektīvāk kontrolētu būvuzņēmumus nodarbinātības un nodokļu nomaksas jomā.

Kaut arī pants paredz darba devēja pienākumu veikt darba laika uzskaiti, vienlaikus tas neliedz darbiniekam pašam veikt darba laika uzskaiti un strīda gadījumā pierādīt reāli nostrādāto stundu skaitu.

**(2)** Ja darbinieks darba dienas laikā ir gan strādājis, piemēram, 4 stundas, gan mācījies saskaņā ar darba devēja rīkojumu vēl 4 stundas, tad 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.<sup>1135</sup>

**(3)** Lai pārliecinātos par darba laika uzskaites veikšanas pareizību, darbiniekam ir tiesības personiski vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību pārbaudīt darba devēja veikto darba laika uzskaiti.

Darba devējam jāļauj iepazīties ar darba laika uzskaiti un to izpētīt. Lai no iesniegtās informācijas varētu pārliecināties, ka darba laika uzskaitē ir veikta pareizi, darba devējam ir jāizsniedz informācija pienācīgā veidā un apjomā.

<sup>1133</sup> Turpat.

<sup>1134</sup> Likums "Par nodokļiem un nodevām". Latvijas Vēstnesis, Nr. 26, 18.02.1995.

<sup>1135</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 258. lpp.

## 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. Nakts darbinieku, kura darbs saistīts ar īpašu risku, aizliegts nodarbināt vairāk par astoņām stundām diennakts periodā, kurā viņš veicis nakts darbu, bet šo noteikumu pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var nepiemērot šā likuma 140. panta otrajā daļā minētajos gadījumos.

(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. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

(1) Par nakts laiku DL izpratnē noteikts laikposms no plkst. 22:00 līdz 6:00. Savukārt, lai šajā laika posmā veiktais darbs kvalificētos kā nakts darbs, šajā laikā ir jānostrādā vairāk nekā divas stundas. Tas nozīmē, ka par nakts darbu nebūs uzskatāms darbs no plkst. 22:00 līdz 24:00, jo darbs nepārsniedz divas stundas nakts laikā. Tāpat, ja darbinieks darbu sāk plkst. 4:00 no rīta, tad nostrādātās divas stundas līdz plkst. 6:00 nebūs uzskatāmas par nakts darbu, jo nakts laikā veiktais darbs nepārsniedz divas stundas.

Ja nakti veiktais darbs kvalificējas kā nakts darbs, tad uz to ir attiecināmi DL 67. panta nosacījumi, un darbiniekam pienākas piemaksa par nakts darbu.

Speciāls regulējums 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 pamatizglītību. Saskaņā ar šā panta sesto daļu bērnu vispār nevar nodarbināt nakts darba laikā no plkst. 20:00 līdz 6:00.

**(2)** Par nakts darbinieku uzskatāms darbinieks, kurš parasti veic nakts darbu (vairāk nekā divas stundas laikposmā no 22:00 līdz 6:00 saskaņā ar maiņu grafiku - DL 139. pants) vai vismaz 50 dienas kalendāra gadā.

**(3)** Ja darbinieks saskaņā ar panta otro daļu ir uzskatāms par nakts darbinieku, tad viņam ir noteiktas vairākas papildu tiesības.

Piemēram, nakts darbinieka normālais dienas darba laiks (skatīt DL 138. panta trešo daļu) ir saīsināms par vienu stundu (no astoņām stundām līdz septiņām stundām), izņemot, ja nakts darbiniekam ir noteikts saīsinātais darba laiks (septiņas stundas dienā) saskaņā ar DL 131. panta trešo daļu.

Tāpat nakts darbiniekam ir tiesības veikt veselības pārbaudes, kuru izmaksas ir pienākums segt darba devējam.

Nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks netiek saīsināts, ja tas nepieciešams uzņēmuma darbības īpatnību dēļ (piemēram, nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, diennakts apsardzi).

2015. gada 1. janvārī stājās spēkā grozījumi panta trešajā daļā, papildinot to ar aizliegumu nodarbināt nakts darbinieku, kura darbs saistīts ar īpašu risku, vairāk par astoņām stundām diennakts periodā, kurā viņš veicis nakts darbu.

Šāds papildinājums bija nepieciešams, jo EK ziņojumā par Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem pārņemšanu ES dalībvalstīs<sup>1136</sup> norādīja, ka DL nenodrošina precīzu Darba laika direktīvas 8. panta b) punkta pārņemšanu. Darba laika direktīvas 8. panta b) punktā noteikts, ka nakts darbaņēmēji, kuru darbs saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli, nestrādā vairāk nekā astoņas stundas jebkurā 24 stundu laikposmā, kad viņi veic nakts darbu. Šajā b) punktā darbu, kas saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli, nosaka valsts tiesību akti un/ vai prakse, vai koplīgumi vai līgumi, kas noslēgti starp darba devējiem un darbaņēmējiem nozarē, ņemot vērā nakts darba īpašo ietekmi vai apdraudējumu.

DL 138. panta ceturtajā daļā noteikts, ka darbinieki, kuri bieži strādā naktī un kuru darbs atbilstoši darba devēja veiktajam darba vides risku novērtējumam, ir saistīts ar īpašu risku (darbs, kas 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), netiek nodarbināti nakts laikā ilgstošu laiku. Šis noteikums neattiecas uz visiem darbiniekiem, kuri veic darbu naktī, bet gan tikai uz darbiniekiem, kuri darbu naktī veic bieži, t.i., kuri parasti veic nakts darbu saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz 50 dienas kalendāra gadā.<sup>1137</sup>

**(4)** Ņemot vērā, ka nakts darbs negatīvi ietekmē darbinieka veselības stāvokli un prasa papildu slodzi, darbiniekam, kurš tiek pieņemts darbā kā nakts darbinieks, pirms šāda nakts darba uzsākšanas ir tiesības veikt veselības pārbaudi. Tāpat nakts darbiniekam ir tiesības veikt turpmākas regulāras veselības pārbaudes ne retāk kā reizi divos gados, bet darbiniekam, kurš sasniedz 50 gadu vecumu — ne retāk kā reizi gadā. Izmaksas, kas saistītas ar šādām veselības pārbaudēm, sedz darba devējs.

Šis noteikums salīdzināms ar noteikumu SDO Konvencijas Nr. 171<sup>1138</sup> 4. pantā, kurā noteikts, ka darbaņēmējiem, izsakot lūgumu, ir tiesības uz bezmaksas veselības pārbaudi un saņemt konsultāciju par to, kā samazināt vai novērst veselības problēmas, kas saistītas ar viņu darbu: a) pirms norīkošanas darbā kā nakts darbaņēmējam. Veselības pārbaude jāveic pirms darbaņēmēja norīkošanas nakts darbā, t. i., pirms attiecīgais darbaņēmējs sāk veikt nakts darbu. Atšķirībā no SDO konvencijas Darba laika direktīva neattiecas uz darbaņēmēja lūgumu, bet paredz, ka visiem nakts darbaņēmējiem ir tiesības uz veselības pārbaudi pirms norīkošanas darbā.<sup>1139</sup>

<sup>1136</sup> 2010. gada 21. decembra EK ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem īstenošanu Eiropas Savienības dalībvalstīs (dokuments SEC (2010) 1611 final). Vairāk par ziņojumu Mickeviča N., Darba laika direktīvas pārskatīšanas aktualitātes. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011.

<sup>1137</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument>,

<sup>1138</sup> SDO konvencija Nr. 171 "Par nakts darbu". Pieņemta: 26.06.1990. Latvija nav ratificējusi šo konvenciju.

<sup>1139</sup> Plašāk skatīt EK skaidrojošu paziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01). Pieejams: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR).

**(5)** Darba devējam jāpārceļ nakts darbinieks piemērotā darbā, kas veicams dienas laikā, ja ir ārsta atzinums, ka nakts darbs negatīvi ietekmē šī darbinieka veselību.

**(6)** Panta sestajā daļā paredzēti aizliegumi un ierobežojumi noteiktām personu kategorijām strādāt nakts laikā.

Aplūkojot panta pirmo daļu kopsakarā ar sesto daļu var izdarīt secinājumus, ka:

- ▮ bērnus (skatīt DL 37. panta pirmo daļu) aizliegts nodarbināt laikā no plkst. 20:00 līdz 6:00;
- ▮ pusaudžus (skatīt DL 37. panta ceturto daļu) aizliegts nodarbināt laikā no plkst. 22:00 līdz 6:00;
- ▮ grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, netiek nodarbinātas nakts laikā no plkst. 22:00 līdz 6:00, ja ir ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai.

**(7)** Lai nodrošinātu, ka darbinieks, kuram ir mazs bērns līdz 3 gadu vecumam, naktis pēc iespējas pavadītu mājās ar bērnu, likumā noteikts, ka šī darbinieka nodarbināšana nakts laikā ir atļauta tikai ar viņa piekrišanu.

Likums neparedz formu, kādā ir jāsaņem piekrišana, bet strīda gadījumā darba devējam jāpierāda, ka piekrišana ir saņemta.

### 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 organizējamā 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.

(1) Darba laika direktīvas 2. panta 5. un 6. punktā noteikts, ka *darbs maiņās* ir jebkāds maiņu darba organizēšanas paņēmieni, kad darbaņēmēji nomaina viens otru tajās pašās darba vietās saskaņā ar noteiktu veidu, ietverot rotējošo maiņu darbu, kas var būt nepārtraukts vai ar pārtraukumiem, radot vajadzību pēc darbaņēmējiem, kuri var strādāt norādītā laikposma dažādos laikos dienā vai naktī, savukārt *maiņu darbaņēmējs* ir jebkurš darbaņēmējs, kura darba grafikā ir ietverts darbs maiņās.

Maiņu darbu nosaka tikai tādā gadījumā, ja nav iespējams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu. Piemēram, ražošanas uzņēmumā tiek izmantotas siltuma tehniskās iekārtas, kuru darbība jānodrošina 24 stundas diennaktī un kuras nedrīkst izslēgt. Pie šāda nepārtraukta darba režīma darba devējs, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem (par konsultēšanos skatīt DL 11. panta komentāru), var noteikt, ka uzņēmumā tiek ieviests maiņu darbs, kas tiek organizēts trijās maiņās. Tas nozīmē, ka diennakts (24 stundas) tiek sadalīts trijās maiņās. Darba kārtības noteikumos tiek atrunāts katras maiņas sākums un beigas, kā arī pārtraukumi atpūtai un ēšanai katrā maiņā. Biežāk piemērojami termiņi maiņu nosaukumiem ir pirmā vai rīta maiņa, otrā vai dienas maiņa un trešā vai nakts maiņa.<sup>1140</sup>

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.

EST, interpretējot Darba laika direktīvu, nosprieda, ka ārstu darba laiks, kas organizēts tā, lai darbaņēmēji nomainītu viens otru tajās pašās darba vietās, ievērojot rotāciju, atbilst maiņu darba definīcijas prasībām.<sup>1141</sup> Minētajā gadījumā darbaņēmēji, ārsti sabiedrības veselības aprūpes iestādēs parasti strādāja no 8:00 līdz 15:00. Turklāt ik pēc 11 dienām tiem bija arī jādežūrē no 15:00 līdz 8:00. EST lēma, ka šis *dežūras laiks*, ko ārsti pavadīja veselības centrā, vai *izsaukuma gatavības laiks*, kad darbaņēmējiem bija jābūt visu laiku sasniedzamiem, atbilst maiņu darba definīcijai, pamatojoties uz šādiem apsvērumiem: 1) darbaņēmēji nomainīja viens otru tajās pašās darba vietās jeb posteņos, ievērojot rotāciju, 2) pat, ja pienākumi tiek veikti ar regulāriem intervāliem, noteiktā dienu vai nedēļu laikposmā attiecīgos ārstus izsauc strādāt dažādos laikos. Šajā gadījumā EST neuzskatīja, ka *parastais* ārstu darba grafiks būtu maiņu darbs, iespējams, tāpēc, ka tajā laikā darbaņēmēji strādāja vienlaicīgi, bet dažādās darba vietās jeb posteņos.<sup>1142</sup>

<sup>1140</sup> Platā K., Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem "Par darba un atpūtas laiku", Rīga, Valsts darba inspekcija, 2006.

<sup>1141</sup> EST 2000. gada 3. oktobra spriedums lietā Nr. C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) pret Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 59. - 64. punkts.

<sup>1142</sup> EST 2000. gada 3. oktobra spriedums lietā Nr. C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) pret Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana.



**(2)** Lai nodrošinātu darbinieku veselības un drošības aizsardzību, ir noteikts ierobežojums strādāt vairākas maiņas pēc kārtas.

**(3)** 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 (skatīt 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.<sup>1143</sup>

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 (skatīt arī DL 136. panta komentāru).

**(4)** 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 nākamajā nedēļā darbinieks strādā otrā maiņā no plkst. 14:00 līdz 23:00.<sup>1144</sup>

**(5)** Darba devējam jānodrošina, lai darbinieki ir informēti par darba maiņu grafikiem.

Turklāt DL paredz termiņu, kādā darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbiniekus ar maiņas grafikiem – ar tiem darbinieki jāiepazīstina ne vēlāk kā mēnesi pirms to stāšanās spēkā. Piemēram, ja darba devējs nosaka maiņu darbu no 2019. gada 1. jūlija, tad ar maiņu grafiku darba devējam ir jāiepazīstina darbinieki ne vēlāk kā 2019. gada 1. jūnijā.

Arī grozījumi darba maiņu grafikos jāveic, darbiniekus ar tiem iepazīstinot ne vēlāk kā mēnesi pirms to stāšanās spēkā.<sup>1145</sup>

<sup>1143</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 260. lpp.

<sup>1144</sup> Platā K, Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem “Par darba un atpūtas laiku”, Rīga, Valsts darba inspekcija, 2006.

<sup>1145</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 261. lpp.

## 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 var noteikt 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) Likumā noteikto diennakts un nedēļas atpūtas laika ilgumu summētā darba laika ietvaros var nepiemērot, ja:

- 1) darbiniekam ceļā uz darbu ir jāpavada ilgs laiks;
- 2) darbinieks veic apsardzes vai uzturēšanas darbību;
- 3) darba rakstura dēļ nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu;
- 4) darbinieks veic sezonas rakstura darbu;
- 5) ir paredzama uzņēmuma darbības apjoma īslaicīga paplašināšanās vai ražošanas apjoma pieaugums.

(3) 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 darba koplīgumā — ne ilgāku par 12 mēnešiem.

(4) Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā. Atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas.

(5) Darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu.

(6) Ja ir noteikts summētais darba laiks, darba devējs nodrošina, ka pārskata periodā diennakts atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 12 stundām diennakti un nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku.

(7) Darba devējs nav tiesīgs grozīt darbiniekam noteikto darba grafiku darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

Ņemot vērā EK ziņojumā par Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem pārņemšanu ES dalībvalstīs<sup>1146</sup> ietvertu norādi, no 2015. gada 1. janvāra ir spēkā jauna panta redakcija, kurā tika veiktas salīdzinoši nozīmīgas izmaiņas.

**(1)** Summētais darba laiks ir pieļaujams tikai īpašos izņēmuma gadījumos, kad darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu. Proti, ja darba devējam ir nepieciešams, lai darbinieks kādā dienā strādātu vairāk nekā 8 stundas vai nedēļā vairāk nekā 40 stundas.

<sup>1146</sup> 2010. gada 21. decembra EK ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem īstenošanu Eiropas Savienības dalībvalstīs (dokuments SEC (2010) 1611 final).

Tiesu praksē atzīts, ka summētā darba laika uzskaitē attiecas uz pilna darba laika darbiniekiem, uzliekot pienākumu darba devējam attiecīgajā pārskata periodā darbiniekam noteikto darba laiku sabalansēt ar DL 131. pantā noteikto normālo darba laiku.<sup>1147</sup>

DL nav noteikts, kādos gadījumos var piemērot summēto darba laiku, tāpēc būtu nepieciešams skatīties Darba laika direktīvas 17. pantā noteikto darbību uzskaitījumu:

- a) tādu darbību gadījumā, ja darbaņēmēja darba vieta un viņa dzīvesvieta atrodas tālu viena no otras, ietverot atkrastes [ārzonas] darbu, vai kur dažādas darbaņēmēja darba vietas atrodas tālu cita no citas;
- b) tādu drošības un novērošanas darbību gadījumā, kas pieprasa pastāvīgu klātbūtni, lai aizsargātu īpašumu un personas, jo īpaši bruņotā apsardze un uzraugi vai apsardzes firmas;
- c) tādu darbību gadījumā, kurās ir vajadzīga nepārtraukta apkalpošana vai ražošana, jo īpaši:
  - i) pakalpojumi, kas attiecas uz uzņemšanu, ārstēšanu un/ vai aprūpi, ko sniedz slimnīcas vai līdzīgas iestādes, to skaitā, mācībās esošu ārstu darbības, dzīvojamo iestāžu un cietumu darbības;
  - ii) doku vai lidostu darbaņēmēji;
  - iii) prese, radio, televīzija, kinematogrāfijas ražojumi, pasta un telekomunikāciju pakalpojumi, ambulatorie, ugunsdzēsības un civilās aizsardzības pakalpojumi;
  - iv) gāzes, ūdens un elektrības ražošanas, pārvades un izplatīšanas, saimju atkritumu savākšanas un dedzināšanas iekārtas;
  - v) ražošanas nozares, kurās darbu nedrīkst pārtraukt tehnisku iemeslu dēļ;
  - vi) pētniecības un attīstības darbības;
  - vii) lauksaimniecība;
  - viii) darbaņēmēji, kas saistīti ar pasažieru pārvadāšanu, sniedzot regulārus pilsētas transporta pakalpojumus;
- d) ja ir paredzams aktivitātes pieaugums, jo īpaši:
  - i) zemkopībā;
  - ii) tūrismā;
  - iii) pasta pakalpojumos;
- e) attiecībā uz personām, kas strādā dzelzceļa transportā:
  - i) kuru darbs ir neregulārs;
  - ii) kuri pavadā savu darba laiku vilcienā; vai
  - iii) kuru darbs ir saistīts ar transporta laika grafikiem un satiksmes nepārtrauktības un regularitātes nodrošināšanu;
- f) apstākļos, kas aprakstīti Direktīvas 89/391/EEK 5. panta 4. punktā;<sup>1148</sup>
- g) negadījumos vai ja negadījums var radīt būtisku kaitējumu.

<sup>1147</sup> AT Civillietu departamenta 2015. gada 4. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2735/2015 (C28490012).

<sup>1148</sup> Padomes Direktīva (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas lieviešami, lai uzlabotu darbaņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā 89/391/EEK 5. panta 4. punkts. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 183, 29.06.1989.

Vairums Darba laika direktīvas 17. panta 3. punktā ietverto elementu attiecas uz konkrētām nozarēm vai darbībām. Tomēr jāpiebilst, ka šo atkāpi var izmantot negadījumos vai ja negadījums var radīt būtisku kaitējumu, vai tad, ja nelaimes gadījumi notiek neparastu un neprognozējamu apstākļu dēļ, kas nav darba devēju varā, vai ārkārtēju notikumu dēļ, no kuru sekām nevar izvairīties, kaut arī pielikti visi pūliņi.

EST ir norādījis, ka saraksts ar nozarēm un darbībām Darba laika direktīvas 17. panta 3. punktā nav izsmelošs.<sup>1149</sup>

It īpaši EST uzskatīja, ka Darba laika direktīvas 17. panta 3. punktā paredzētās atkāpes var attiecināt uz šādām darbībām: medicīnas un aprūpes personāla, kas sniedz pakalpojumus pirmās palīdzības brigādēs, darbības,<sup>1150</sup> ātrās palīdzības dienestu darbības,<sup>1151</sup> darbības brīvdienu un brīva laika pavadīšanas centros, kam raksturīga nepieciešamība nodrošināt nepārtrauktu apkalpošanu,<sup>1152</sup> un ugunsdzēsības dienestu darbības.<sup>1153</sup>

Tas nozīmē, ka atkāpes var piemērot darbībām, kas nav skaidri minētas 17. panta trešajā punktā, ciktāl tās saistītas ar kādu no tur uzskaitītajām pozīcijām.<sup>1154</sup>

Pēc būtības summētais darba laiks ir elastīgāks normālā darba laika organizēšanas veids, pieļaujot dienā vai nedēļā strādāt vairāk kā likumā noteiktās normālā darba laika stundas, bet nodrošinot, ka pārskata periodā darbinieka stundu skaits tiek izlīdzināts un atbilst attiecīgajā periodā noteiktajam normālajam darba laikam.

Summētā darba laika noteikšana pieļaujama tikai pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem.

Nosakot summēto darba laiku, darba devējam jānorāda pārskata periods. DL neatļauj darba devējam vienpusēji noteikt garāku pārskata periodu par vienu mēnesi. Garāku periodu var noteikt tikai panta trešajā daļā noteiktajā kārtībā (skatīt DL 140. panta trešās daļas komentāru).

Likumā nav noteikts precīzs laika periods, kādā darba devējam ir jāpaziņo par darba grafiku (salīdzinājuma ar maiņu grafikiem jāiepazīstina vienu mēnesi iepriekš).

Kaut arī likuma izstrādes gaitā bijuši vairākkārtēji centieni noteikt precīzu termiņu, DL paredz, ka ar grafikiem jāiepazīstina savlaicīgi. Termiņš ir jāpiemēro katrā situācijā individuāli, jo var būt situācija, kad darba devējam ir iespējams ar grafikiem iepazīstināt vienu mēnesi iepriekš, bet situācijā, kad darbinieku slimības dēļ ir nepieciešama aizvietošana, šis termiņš var būt arī viena diena.

**(2)** Panta otrajā daļā ir izsmeloši uzskaitīti gadījumi, kad summētā darba laika ietvaros var nepiemērot likumā noteikto diennakts (12 stundas pēc kārtas) un nedēļas (42 stundas pēc kārtas) atpūtas laika ilgumu. Kaut arī gadījumi ir izsmeloši, to satura noteikšana jāskatās katrā konkrētā situācijā. Tāpat būtu ieteicams darba koplīgumā noteikt, kas ir saprotams ar šiem gadījumiem:

- ▮ darbs atrodas tālu no mājām (šeit būtu jādefinē ne tikai attālums kilometros, bet arī laiks, kas ir jāpavada, lai ierastos darbā. Piemēram, darbiniekam no Aizkraukles varētu būt iespēja ierasties darbā Rīgā ātrāk nekā darbiniekam, kuram rīta sastrēgumu laikā jābrauc no Bolde-rājas uz Juglu);

<sup>1149</sup> EST 2010. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère pret Premier ministre un citi.

<sup>1150</sup> EST 2000. gada 3. oktobra spriedums lietā Nr. C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) pret Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, EST 2001. gada 3. jūlija rīkojums lietā Nr. C-241/99, Confederación Intersindical Galega (CIG) pret Servicio Galego de Saúde (Sergas).

<sup>1151</sup> EST 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-397/01 līdz C-403/01, Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) un Matthias Döbele (C-403/01) pret Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV.

<sup>1152</sup> EST 2010. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère pret Premier ministre un citi.

<sup>1153</sup> EST 2010. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. C-243/09, Günter Fuß pret Stadt Halle.

<sup>1154</sup> Plašāk skatīt EK skaidrojošu paziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01). Pieejams: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR).

- ▮ darbs saistīts ar apsardzi (skatīt Apsardzes darbības likumu<sup>1155</sup>) vai uzraudzību;
- ▮ darbam ir nepārtraukts raksturs (piemēram, darbs pie konveijera, veselības aprūpes pakalpojumu nodrošināšana slimnīcā, avārijas dienesti);
- ▮ sezonas darbs (skatīt MK 2001. gada 25. jūnija noteikumus Nr. 272 „Noteikumi par sezonas rakstura darbiem”<sup>1156</sup>);
- ▮ uzņēmuma darbības laicīga paplašināšanās (piemēram, tirdzniecības uzņēmumam Ziemassvētku periodā).

Tas nozīmē, ka šajos gadījumos darbinieks nedrīkst strādāt vairāk kā 12 stundas pēc kārtas.

Panta otrā daļa neietekmē summētā darba laika piemērošanu gadījumos, kad darbiniekam darba laiks nepārsniedz 12 stundas dienā.

**(3)** No šīs normas izriet, ka darba devējs vienpusēji var noteikt pārskata periodu ne garāku par vienu mēnesi, savukārt darba līgumā ar darbinieku var vienoties par periodu līdz trīs mēnešiem, bet darba koplīgumā šo pārskata periodu var noteikt vēl garāku – līdz 12 mēnešiem.

**(4)** Lai nodrošinātu darbinieka veselības aizsardzību, pantā noteikts, ka darbinieku aizliegts nodarbināt ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā. Savukārt, lai darbiniekam būtu pienācīga atpūta, tā piešķirama uzreiz pēc attiecīgā darba veikšanas.

Darba laika direktīvas kontekstā ir norādīts, ka ikviena atkāpe no direktīvas prasībām jākompensē ar līdzvērtīgu atpūtas laikposmu. Ieticībā uz ikvienu atkāpi no noteikumiem par ikdienas un nedēļas atpūtas laiku vai pārtraukumiem darba ņēmējam, kurš nav saņēmis visu vai daļu no atpūtas laikposma, ir jāsaņem trūkstošās laika vienības kā kompensācija.

Nemot vērā EST judikatūru, līdzvērtīgu kompensējošu atpūtas laikposmu raksturo tas, ka šādu laikposmu laikā uz darba ņēmēju neattiecas nekādi tādi pienākumi pret darba devēju, kas varētu liegt viņam brīvi un nepārtraukti īstenot savas intereses neitralizēt darba ietekmi uz viņa drošību vai veselību.<sup>1157</sup> EST uzsvēra, ka darba ņēmējam ar noteiktu stundu skaitu jābūt iespējai pamest darba vietu, lai ļautu darba ņēmējam atslābināties un kļedēt nogurumu, kas radies pienākumu izpildes laikā.<sup>1158</sup>

Pienākuma neesamība pret darba devēju nozīmē arī to, ka darba ņēmējs šajā laikposmā nevar būt *izsaukuma gatavībā*, neraugoties uz to, ka izsaukuma gatavības laiks tiek uzskatīts par atpūtas laikposmu. Kompensējošās atpūtas laikā darba ņēmējam ir iespēja brīvi un nepārtraukti īstenot savas intereses.<sup>1159</sup>

Attiecībā uz laiku, kad jāpiešķir kompensējoša atpūta, EST ir precizējusi šo pienākumu attiecībā uz ikdienas atpūtu, norādot, ka “šādiem atpūtas laikposmiem jāseko tūlīt pēc neitralizējamā darba laika, jo atpūtas stundām jābūt ne tikai secīgām, bet tām jāseko tūlīt pēc darba laika. Lai nodrošinātu darba ņēmēja drošību un efektīvu tā veselības aizsardzību, ir jāparedz pamatprincips, ka darba laikam seko atpūtas laiks. Turpretim, ja vairāki darba laikposmi tiek veikti bez nepieciešamā atpūtas laika iestarpināšanas, attiecīgajos apstākļos tiek nodarīts kaitējums darba ņēmējam vai arī pārmērīgi tiek izmantotas darba ņēmēja fiziskās iespējas, tādējādi apdraudot viņa drošību un veselību, un līdz ar to atpūtas laiks, kas seko šādiem darba laikposmiem, nav pietiekams, lai nodrošinātu attiecīgo interešu aizsardzību”.<sup>1160</sup>

<sup>1155</sup> Apsardzes darbības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 47 (5107), 06.03.2014.

<sup>1156</sup> MK 2002. gada 25. jūnija noteikumi Nr. 272 “Noteikumi par sezonas rakstura darbiem”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 98 (2673), 02.07.2002.

<sup>1157</sup> EST 2003. gada 9. septembra spriedums lietā Nr. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger; EST 2010. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère pret Premier ministre un citi.

<sup>1158</sup> EST 2003. gada 9. septembra spriedums lietā Nr. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger.

<sup>1159</sup> Plašāk skatīt EK skaidrojošu paziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01). Pieejams: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR).

<sup>1160</sup> EST 2003. gada 9. septembra spriedums lietā Nr. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger.

No tā izriet, ka konkrētos apstākļos var paredzēt iespēju atlikt, lai gan tikai uz laiku, visu vai daļu minimālās ikdienas atpūtas laikposma, bet tikai ar nosacījumu, ka darba ņēmējs sekojošajā laikposmā saņem visas atpūtas stundas, uz kurām viņam ir tiesības.

Attiecībā uz pārtraukumiem tāpat kā ikdienas atpūtas gadījumā kompensācija būtu jāpiešķir pēc iespējas ātrāk un ne vēlāk kā līdz nākamajam darba laikposmam.

Attiecībā uz nedēļas atpūtas laiku situācija nedaudz atšķiras no ikdienas atpūtas situācijas, ņemot vērā gan attiecīgo darba ņēmēju fizioloģiskās vajadzības, gan esošo divu nedēļu bāzes laikposmu nedēļas atpūtas piešķiršanai. Tādēļ kompensāciju par neizmantotiem nedēļas atpūtas laikposmiem nav nepieciešams piešķirt *uzreiz*, bet tādā termiņā, kas nodrošina, ka darba ņēmējs var gūt labumu no regulāriem atpūtas laikposmiem, lai aizsargātu viņa drošību un veselību, kā arī tādēļ, ka darba laikam sekojoši atpūtas laikposmi jau tiek nodrošināti ar ikdienas vai kompensējošiem atpūtas laikposmiem.<sup>1161</sup>

**(5)** Ja pārskata perioda beigās tiek konstatēts, ka darbinieks ir nostrādājis vairāk nekā šī perioda normālā darba laika stundas, tad tās ir uzskatāmas par virsstundām.

Piemēram, veikala darbiniecei, kurai ir summētais darba laiks, pārskata periods ir noteikts divi mēneši. Tas nozīmē, ka divu mēnešu periodā darbiniecei ir jānostrādā vismaz 334 stundas (2019. gada janvārī un februārī normālā darba laika stundu skaits). Ja darbiniece būs nostrādājusi 350 stundas, tad 16 stundas viņai būs virsstundas.

Savādāka būs situācija, ja darbinieks pārskata periodā ir slimojis vai izmantojis atvaļinājumu. Tādā gadījumā slimības laiks un atvaļinājums laiks (kā arī cits attaisnotas prombūtnes laiks) nav ieskaitāms darba laika normā. Pretēja situācija novestu pie netaisnīgas situācijas, kurā darbinieks strādā *pāri spēkiem* 12 stundas dienā, lai paspētu padarīt uzkrātos darbus, bet tās neskaitīsies virsstundas.<sup>1162</sup>

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. Par vienošanos varētu uzskatīt arī piekrišanu darba grafikiem, kuros ir norādīts, ka pārskata periodā ir nepieciešams veikt virsstundas.

**(6)** Pamatojoties uz EK ziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem īstenošanu ES dalībvalstīs<sup>1163</sup> ietverto norādi, pants paredz pienākumu darba devējam nodrošināt, ka darbiniekiem, kuriem ir noteikta summētā darba laika uzskaitē pārskata periodā, diennakts atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 12 stundām diennakti un nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku. Šie vidējie atpūtas laiki ir nosakāmi pārskata perioda beigās, summējot darbinieka atpūtas laika ilgumu un izdalot to ar attiecīgi diennakšu vai nedēļu skaitu pārskata periodā.

**(7)** Darba devējam nav tiesību grozīt darbiniekam noteikto darba grafiku darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Šāds noteikums nepieciešams, lai novērstu gadījumus, kad darba devēji vienpusēji groza darba grafikus, lai izvairītos no atbildības par laiku, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

<sup>1161</sup> Plašāk skatīt EK skaidrojošu paziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01)..

<sup>1162</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 262. lpp.

<sup>1163</sup> Komisijas Ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Direktīvas 2003/88/EK (Darba laika direktīva) īstenošanu dalībvalstīs. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC0802>.

# 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.

(1) (2) Saskaņā ar Satversmes 107. pantu ikvienam darbiniekam ir tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

Darba laika direktīvā noteiktas ES darba ņēmēju individuālās tiesības, tādējādi konkrēti īstenojot Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. pantu, kurā par ES primāro tiesību aktu sastāvdaļu tiek atzītas ikviena darba ņēmēja tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem un ikviena darba ņēmēja tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

Komentējamās tiesības normas pirmajā daļā sniegta atpūtas laika definīcija, nosakot, ka tas ir laiks, kad darbiniekam nav jāveic darba pienākumi, un viņš ir tiesīgs izlietot šo laiku pēc sava ieskata.

Darba laika direktīvas 2. pantā noteikts, ka atpūtas laiks ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks. Šāda pieeja balstās uz ideju, ka darba laika jēdziens ir pretstatīts atpūtas laika jēdzienam, jo abi ir savstarpēji izslēdzoši<sup>1164</sup> un *nav paredzēta* starpkategorija starp darba un atpūtas laiku.<sup>1165</sup> (plašāk skatīt DL 130. panta komentāru par darba laika jēdzienu).

Tomēr jānorāda, ka darbinieka tiesības izmantot atpūtas laiku pēc sava ieskata nav absolūtas. Tā, piemēram, saskaņā ar DL 145. panta trešo daļu iespējams ierobežot darbinieka tiesības atstāt savu darba vietu, paredzot to darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos.<sup>1166</sup> Ja pārtraukuma laikā darbiniekam noteikts aizliegums atstāt savu darba vietu, un darbinieks šo laikposmu nevar izmantot pēc sava ieskata, šāds pārtraukums ieskaitāms darba laikā un attiecīgi arī apmaksājams (skatīt DL 145. panta

<sup>1164</sup> EST 2000. gada 3. oktobra spriedums lietā Nr. C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) pret Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 47. punkts; EST 2003. gada 9. septembra spriedums lietā Nr. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger, 48. punkts; EST 2007. gada 11. janvāra rīkojums lietā Nr. C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, 24. punkts; EST 2005. gada 1. decembra spriedums lietā Nr. C-14/04, Abdelkader Dellas un citi pret Premier ministre un Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 42. punkts; EST 2015. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL un Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, 25. punkts.

<sup>1165</sup> EST 2007. gada 11. janvāra rīkojums lietā Nr. C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, 25. punkts; EST 2005. gada 1. decembra spriedums lietā Nr. C-14/04, Abdelkader Dellas un citi pret Premier ministre un Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 43. punkts; EST 2011. gada 4. marta rīkojums lietā Nr. C-258/10, 43. punkts; EST 2015. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL un Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, 26. punkts.

<sup>1166</sup> Darba lirkums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 263. lpp.

komentāru).

Jāņem vērā, ka citos normatīvajos aktos specifiskām nozarēm var būt noteikts atsevišķs darba un atpūtas laika regulējums (piemēram, uz Ceļu satiksmes likuma<sup>1167</sup> 31. panta pirmās daļas pamata izdoti MK noteikumi Nr. 474 "Transportlīdzekļu apkalpes locekļu darba laika organizēšanas, ievērošanas un uzskaites noteikumi",<sup>1168</sup> kas nosaka prasības attiecībā uz darba laika organizēšanu, ievērošanu un tā uzskaiti transportlīdzekļu apkalpes locekļiem).

Varētu rasties pamatots jautājums, vai darba devējs var darba kārtības noteikumus 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, secināms, ka darba devējs nevar uzspiest darbiniekam noteiktus uzvedības priekšrakstus atpūtas laikā. Darba devējam nav tiesību patvaļīgi noteikt darbiniekam ierobežojumus, kas viņam jāievēro laikā, kad netiek veikts darbs, ja vien šādu ierobežojumu noteikšana nav paredzēta likumā.<sup>1169</sup>

<sup>1167</sup> Ceļu satiksmes likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 274/276, 21.10.1997.

<sup>1168</sup> MK 2007. gada 3. jūlija noteikumi Transportlīdzekļu apkalpes locekļu darba laika organizēšanas, ievērošanas un uzskaites noteikumi Nr.474. Latvijas Vēstnesis, Nr. 117, 20.07.2007.

<sup>1169</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 263. lpp.



## 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.**

**(1)** Komentējamā panta pirmajā daļā noteikts vispārējs noteikums, ka darbiniekam ir tiesības uz nepārtrauktu vismaz 12 stundu garu diennakts atpūtu.

Ne DL, ne Darba laika direktīvā nav noteikts, ka 24 stundu periods ir kalendārā diena. Tas ir tādēļ, ka šāda pieeja faktiski nozīmētu tādu darba grafiku noteikšanu, kas neatbilst parastajiem darba periodiem.<sup>1170</sup>

Izveidojot 24 stundu sistēmu, noteikta zināma regularitāte ikdienas atpūtas periodiem. Šajā sakarā EST ir lēmusi, ka "lai nodrošinātu efektīvu darba ņēmēja drošības un veselības aizsardzību, ir jāparedz pamatprincips, ka darba laikam seko atpūtas laiks",<sup>1171</sup> ikdienas atpūtas mērķis ir ļaut darba ņēmējiem uz noteiktu stundu skaitu pamest darba vietu. Šīm stundām jābūt secīgām un tām jāseko tūlīt pēc darba laika, lai ļautu darba ņēmējam atslābināties un kļiedēt nogurumu, kas radies pienākumu izpildes laikā.<sup>1172</sup> Tas nozīmē, ka, ja nav atkāpes, darba laiks nedrīkst pārsniegt secīgas 12 stundas (no kurām jāatskaita pārtraukums), un pēc tā jāseko vismaz 12 secīgu stundu atpūtas laikam.

No šī vispārējā noteikuma var atteikties tikai tad, ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks. 2015. gadā stājās spēkā grozījumi DL 140. pantā, kas striktāk ierobežo summētā darba laika piemērošanu, un tikai īpašos gadījumos pieļauts nepiemērot 12 stundu atpūtas laiku (skatīt DL 140. panta otro daļu un tā komentāru). Šajos izņēmuma gadījumos 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, kuram noteikts summētais darba laiks, piešķirams nekavējoties pēc darba veikšanas.

Šim pantam ir cieša saistība ar darba devēja tiesībām nodarbināt darbinieku virsstundu darbā (skatīt DL 136. panta komentāru). Darba devējs var nodarbināt darbinieku virsstundu darbā, ievērojot DL 136. pantā noteikto, kā arī ņemot vērā šo pantu, kas reglamentē diennakts atpūtas laika ilgumu.<sup>1173</sup> Ja darbinieka darba laiks (ieskaitot 30 minūšu pārtraukumu) ir no 8:30 līdz 17:00, un darbiniekam 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāka diennakts atpūta kā 12 stundas pēc kārtas, tad maksimālais darbinieka virsstundu skaits šajā periodā nevar pārsniegt 3,5 stundas.

**(2) Speciāls regulējums attiecībā uz diennakts atpūtas laika ilgumu noteikts bērniem. Par bērnu DL izpratnē uzskatāma persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatzglītību (skatīt DL 37. panta komentāru).**

Bērnu atpūtas laika ilgums nedrīkst būt īsāks par 14 stundām pēc kārtas. Atšķirībā no pirmajā daļā noteiktā bērniem nav pieļaujamas diennakts atpūtas laika atkāpes, piemērojot summēto darba laiku. Nodarbinot bērnu, darba devējam jāņem vērā arī DL regulējums par bērnu nodarbināšanu (skatīt piemēram DL 37. pantu, 132. pantu, 136. pantu, 138. pantu).<sup>1174</sup>

<sup>1170</sup> Tas nozīmētu, ka darbiniekiem jāstrādā no 00:00 līdz 12:00 un jāatpūšas no 12:00 līdz 24:00, vai, gluži pretēji, jāatpūšas no 00:00 līdz 12:00 un jāstrādā no 12:00 līdz 24:00.

<sup>1171</sup> EST 2003. gada 9. septembra spriedums lietā Nr. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger, 95. punkts.

<sup>1172</sup> Turpat.

<sup>1173</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 264. lpp.

<sup>1174</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 264. lpp.

## 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) Darbinieku ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņam līdzvērtīgu kompensējošo atpūtu un nodrošinot ne mazāk kā divus šā panta pirmajā daļā minētos nedēļas atpūtas periodus jebkurā 14 dienu 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 ceturtnās 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, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam.

(6) Ja darba devējs vienu darba dienu, kas iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, nosaka par brīvdiesu 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., 04.03.2010. un 23.10.2014. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

**(1)** Nemot vērā mērķi aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību, noteikta zināma regularitāte attiecībā uz nedēļas atpūtas laiku, kas pienākas darbiniekam.

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.<sup>1175</sup>

EST atzinusi, ka Darba laika direktīvā nav prasīts, lai nepārtrauktais minimālais atpūtas laikposms, uz ko darbiniekam ir tiesības, tiktu piešķirts vēlākais nākamajā dienā pēc sešām secīgām darba dienām, bet ir noteikts, ka tas piešķirams katrā septiņu dienu laikposmā.<sup>1176</sup>

Komentējamā pantā paredzēta atkāpe no vispārīgā noteikuma par nedēļas atpūtas laiku. Proti, panta pirmās daļas pirmo teikumu var nepiemērot, ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks (taču norma vienmēr būs attiecināma uz darbiniekiem, kas veic maiņu darbu, kā arī darbiniekiem, kuriem noteikta sešu dienu darba nedēļa).

Darba devējam, nosakot atpūtas laiku darbiniekam ar summēto darba laiku, jāpiemēro DL 140. pantā noteiktais.

<sup>1175</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 264. lpp.

<sup>1176</sup> EST 2017. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. C-306/16, António Fernando Maio Marques da Rosa pret Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA.

Jānorāda, ka 2015. gadā stājās spēkā grozījumi DL 140. pantā, kas striktāk ierobežo summētā darba laika piemērošanu un tikai īpašos gadījumos pieļauts nepiemērot 42 stundu nedēļas atpūtas laiku (skatīt DL 140. panta otro daļu un tā komentāru). Tomēr arī šajos izņēmuma gadījumos atbilstoši DL 140. panta sestajai daļai jānodrošina, ka pārskata periodā nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku.

**(2)** Saskaņā ar DL 133. panta pirmo daļu darbiniekam var būt noteikta piecu vai sešu dienu darba nedēļa (skatīt DL 133. panta komentāru) un, vadoties no darba nedēļas ilguma, ir nosakāma attiecīgi divas vai viena atpūtas dienas. Tiesību norma paredz, ka nedēļas atpūtas dienas parasti piešķir pēc kārtas. Tas nozīmē, ka, ja vien tas ir iespējams, darba devējam jānosaka abas atpūtas dienas pēc kārtas. Tikai tad, ja pastāv kādi objektīvi apstākļi, kuru dēļ nav iespējams abas nedēļas atpūtas dienas noteikt pēc kārtas, darba devējs tās var nepiešķirt. Šāda situācija varētu būt, kad, piemēram, tiek pārcelta darba diena un darbiniekam jāstrādā savā brīvdienā.

**(3)** DL svētdienu noteicis kā vispārējo atpūtas dienu un tikai atsevišķos izņēmuma gadījumos darbinieku atļauts nodarbināt svētdienā. Darbinieki var tikt nodarbināti svētdienā, piemēram, ja uzņēmumā noteikts maiņu darbs vai summētais darba laiks. Šiem darbiniekiem saskaņā ar maiņu grafikiem nosakāma atpūta citā nedēļas dienā.<sup>1177</sup>

**(4)** Darba devējs ir tiesīgs ar rakstveida rīkojumu nodarbināt darbinieku nedēļas atpūtas laikā. Tomēr šādas tiesības ir strikti ierobežotas ar pantā noteiktajiem trim gadījumiem, kuri interpretējami pēc iespējas šaurāk, lai darbinieks nepamatoti netiktu nodarbināts nedēļas atpūtas laikā.<sup>1178</sup>

Lai nodrošinātu zaudētā nedēļas atpūtas laika pietiekami ātru kompensēšanu un tādējādi novērstu risku darbinieku drošībai un veselībai darbā, 2015. gada 1. janvārī tika veiktas izmaiņas DL 143. panta ceturtajā daļā. Grozījumi tika izstrādāti, pamatojoties uz EK ziņojumā par Darba laika direktīvas pārņemšanu ES dalībvalstīs<sup>1179</sup> konstatēto, ka likuma norma nenodrošina precīzu Darba laika direktīvas 5. panta pārņemšanu gadījumos, kad darbinieki atsevišķos gadījumos (ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā un steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā) ar darba devēja rakstveida rīkojumu tiek iesaistīti darbā brīvdienās.

EK norādījusi, ka Darba laika direktīvas 5. un 16. pants paredz zināmu regularitāti, garantējot, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz noteiktu atpūtas ilgumu katrā 14 dienu laikposmā. Tomēr šie panti neuzliek nekādu pienākumu nodrošināt šo atpūtu vienās un tajās pašās dienās katrā 14 dienu laikposmā. Tas nozīmē, ka valsts transponēšanas pasākumiem būtu jānodrošina, ka katrā 14 dienu laikposmā darba ņēmējiem tiek piešķirti divi nedēļas atpūtas laikposmi vai viens dubults nedēļas atpūtas laikposms.<sup>1180</sup>

Ar grozījumiem precizēts, ka atsevišķos gadījumos darbinieku var iesaistīt darbā arī brīvdienās, bet šādā gadījumā darba devējam jānodrošina, ka jebkurās divās nedēļās (14 dienu laikā) darbiniekam ir ne mazāk kā divi 42 stundu atpūtas periodi.

Grozījumu anotācijā<sup>1181</sup> norādīts, ka šādā gadījumā darba devējam ir jānodrošina, ka jebkurās divās nedēļās darbiniekam ir divi nepārtraukti 42 stundu atpūtas periodi, kas liecina, ka likumdevējs izvēlējies nodrošināt nevis vienu dubultu (84 stundu) pārtraukumu, bet gan divus 42 stundu pārtraukumus katrā 14 dienu periodā.

<sup>1177</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmens&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 265. lpp.

<sup>1178</sup> Turpat.

<sup>1179</sup> 2010. gada 21. decembra EK ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem īstenošanu Eiropas Savienības dalībvalstīs (dokuments SEC (2010) 1611 final).

<sup>1180</sup> Plašāk skatīt EK skaidrojošu paziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01). Pieejams: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR).

<sup>1181</sup> Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/saeimalivs11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument>,

**(5)** Personas, kas jaunākas par 18 gadiem, kā arī grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievietes, kas baro bērnu ar krūti – visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, aizliegts nodarbināt nedēļas atpūtas laikā. Tas nozīmē, ka, 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, jāspēj to pierādīt ar attiecīgu ārsta izziņu.<sup>1182</sup>

**(6)** 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, pamatojoties uz DL 133. panta ceturto daļu, no valsts budžeta finansējamās institūcijās, kurās noteikta piecu dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai, MK 25.04.2017 izdeva Rikojumu Nr. 211 pārcelt darbadienu no pirmdienas (2018. gada 30. aprīļa) uz sestdienu (2018. gada 21. aprīli).

Privātajā sektorā darba devējiem darba dienas pārcelšana nav obligāta, bet praksē tā bieži tiek veikta. Šādā veidā, pārceļot darba dienu, var izveidoties situācija, ka netiek nodrošināts DL 143. panta pirmajā daļā minētais 42 stundu nedēļas atpūtas laiks. Tāpēc komentējamā panta sestajā daļā noteikts, ka šādā izņēmuma gadījumā nedēļas atpūtas laiks ilgums nevar būt īsāks par 35 stundām pēc kārtas.

<sup>1182</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 265. lpp.

## 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.

(1) Panta pirmajā daļā ir noteikts vispārīgs princips, ka darbinieki svētku dienās netiek nodarbināti. Likuma "Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām"<sup>1183</sup> 1. pantā ir noteiktas šādas svētku dienas:

- | 1. janvāris — Jaungada diena;
- | Lielā Piektdiena un Pirmās Lieldienas un otrā Lieldienu diena;
- | 1. maijs — Darba svētki, Latvijas Republikas Satversmes sapulces sasaukšanas diena;
- | 4. maijs — Latvijas Republikas Neatkarības atjaunošanas diena;
- | maija otrā svētdiena — Mātes diena;
- | Vasarsvētki;
- | 23. jūnijs — Līgo diena;
- | 24. jūnijs — Jāņu diena (vasaras saulgrieži);
- | Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku noslēguma diena;
- | 18. novembris — Latvijas Republikas Proklamēšanas diena;
- | 24., 25. un 26. decembris — Ziemassvētki (ziemas saulgrieži);
- | 31. decembris — Vecgada diena.

Atsevišķos gadījumos likumā var noteikt arī citas svētkus dienas papildus iepriekš uzskaitītajām. Piemēram, 2018. gada 24. septembrī kā svētku diena bija noteikta Viņa Svētības pāvesta Franciska pastorālās vizītes Latvijā diena.

Ne Lieldienas, ne Vasarsvētki, ne Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku noslēguma diena likumā nav precīzi norādīta kā konkrēta diena. Dziesmu un deju svētku noslēguma diena ir mainīgs datums, un to nosaka MK. Savukārt Lieldienu un Vasarsvētku dienas noteikšana balstīta tradīcijā. Saskaņā ar pastāvošo tradīciju Lieldienu datumus nosaka atbilstoši Rietumu kristīgās Baznīcas kalendāram. Lieldienu noteikšanas datumā būtiskākais atskaites punkts ir astronomiskā pavasara iestāšanās – Lieldienas svin svētdienā pēc pavasara pirmā pilnmēness.<sup>1184</sup>

Kaut arī likumā "Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām"<sup>1185</sup> ir noteikts, ka, ja svētku dienas — 4. maijs, Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku noslēguma diena un 18. novembris — iekrīt sestdienā vai svētdienā, nākamo darbdienu nosaka par brīvdienu, šis nākamās darba dienas nav uzskatāmas par svētku dienām DL izpatne.

(2) Panta otrajā daļā ir noteikti izņēmumi, kad tomēr darba devējs ir tiesīgs darbinieku nodarbināt svētku dienā, proti, ja ir nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu.

Darba devējam par nepieciešamību darbinieku nodarbināt svētku dienā jāinformē darbinieks savlaicīgi. Ja šī nepieciešamība ir pastāvīga, tad šo nosacījumu var iestrādāt kādā no uzņēmuma lokālajiem tiesību aktiem. Tāpat darba devēja pienākums ir informēt pretendentu, kad viņš piesakās darbā, par uzņēmuma nepieciešamību nodarbināt darbinieku svētku dienās.

<sup>1183</sup> Likums "Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām". Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, Nr. 42, 18.10.1990.

<sup>1184</sup> Vilsone V., Lieldienu brīvdienu datuma noteikšana balstās tradīcijā. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/8946-lieldienu-brivdienu-datuma-noteiksana-balstas-tradicija-2016>.

<sup>1185</sup> Likums "Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām". Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, Nr. 42, 18.10.1990.

DL nav definēts, ko nozīmē *nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu*. Darba laika direktīvas 17. pantā ir noteikts, ka par tādām uzskata darbības, kurās vajadzīga nepārtraukta apkalpošana vai ražošana.

Kaut arī šis Darba laika direktīvā norādītais uzskaitījums nav izsmelošs, darba devējam nav tiesību patvalīgi darbinieku nodarbināt svētku dienā. Strīda gadījumā darba devējam būs jāspēj pierādīt, ka ir bijis tiesisks pamats (nepieciešamība nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu), nodarbinot darbinieku svētku dienā.

Ja darba devējs nodarbina darbinieku svētku dienā, darba devējam jāpiešķir viņam apmaksāta atpūta citā nedēļas dienā vai jāizmaksā atbilstoša atlīdzība.

Lai nerastos strīdi par kompensācijas veidu, pusēm par to jāvienojas pirms darbinieks tiek nodarbināts svētku dienā. Ja nodarbināšana svētku dienās ir pastāvīga, puses var vienoties par kompensācijas veidu, kas būs attiecināms uz visiem gadījumiem. Ja nodarbināšana svētku dienā ir atsevišķs, neparedzēts gadījums, tad pusēm par kompensācijas veidu jāvienojas pirms konkrētās nodarbināšanas. Vienošanās procesā darba devējam pēc iespējas jāņem vērā darbinieka vēlmes, bet darbiniekam – uzņēmuma iespējas.<sup>1186</sup>

Ja darbinieks 18. novembrī ir nostrādājis astoņas stundas, tad darba devējam ir pienākums šis nostrādātas stundas apmaksāt un piešķirt astoņu stundu apmaksātu atpūtu citā nedēļas dienā. Atšķirībā no virsstundu darba (DL 136. panta desmitā daļa<sup>1187</sup>) vai darba nedēļas atpūtas laikā (DL 143. panta ceturtdā daļa<sup>1188</sup>) vai summētā darba laika (DL 140. panta ceturtdā daļa<sup>1189</sup>) svētku darba kompensēšanai ar atpūtas laiku likumā nav precīzi noteikts regulējums.

Ja darba devējam nav iespējams piešķirt atbilstošu atpūtas laiku citā nedēļas dienā, tad viņam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atbilstošu atlīdzību – apmaksāt svētku dienā nostrādātas stundas un papildus, pamatojoties uz DL 68. pantā noteikto, izmaksāt arī piemaksu 100 % apmērā.

<sup>1186</sup> Platā K., Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem "Par darba un atpūtas laiku", Rīga, Valsts darba inspekcija, 2006, 16. – 17. lpp.

<sup>1187</sup> Ja darbiniekam nepiešķir piemaksu par virsstundu darbu, bet to aizstāj ar apmaksātu atpūtu, tad šādu apmaksātu atpūtu piešķir mēneša laikā no virsstundu darba veikšanas dienas, bet, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, apmaksātu atpūtu piešķir nākamajā pārskata periodā, bet ne vēlāk kā triju mēnešu laikā. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, apmaksāto atpūtu var pievienot ilgajam apmaksātajam atvaļinājumam, atkāpjoties no šajā daļā noteiktās vispārīgās kārtības.

<sup>1188</sup> Darbinieku ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņam līdzvērtīgu kompensējošo atpūtu un nodrošinot ne mazāk kā divus šā panta pirmajā daļā minētos nedēļas atpūtas periodus jebkurā 14 dienu laikā.

<sup>1189</sup> Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā. Atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas.

## 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. Pusaudzīem 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 darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi. Ja iespējams, pusaudzim pārtraukumu piešķir, kad nostrādāta puse no viņam noligtā 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. Ja pārtraukuma laikā darbiniekam ir noteikts aizliegums atstāt savu darba vietu un darbinieks šo laikposmu nevar izmantot pēc sava ieskata, šāds pārtraukums ieskaitāms darba laikā.

(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 katra.

(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., 21.09.2006. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

**(1) Pārtraukums ir atpūtas laiks, tāpēc, ņemot vērā darba laika un atpūtas laika definīciju, tas nozīmē, ka darbiniekam minētajā laika periodā nevajadzētu būt pienākumam palikt darba vietā, būt darba devēja rīcībā vai veikt savu darbu vai pildīt pienākumus.**

Turpretim periodi, kuros darba devējs lūdz darbiniekiem palikt darba vietā un būt pieejamiem, lai nepieciešamības gadījumā sniegtu pakalpojumus, pat, ja tie neveic darba pienākumus, uzskatāmi par *darba laiku*, tāpēc neatbilst darbinieku tiesībām uz pārtraukumu viņu darbdienu laikā.

Pārtraukumam būtu jānodrošina darbinieku efektīva atpūta darbdienu ietvaros, ja tā ir garāka nekā sešas stundas, tāpēc pārtraukumam jāizvēlas laiks, pielāgojot to darbinieku darba grafikam.

Speciāls regulējums attiecas uz pusaudzīem. Pusaudzīem ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņu darba laiks ir ilgāks par četrarpus stundām.

**(2)** Pārtraukumus darbā darba devējs nosaka darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos.

Vispārējais noteikums paredz, ka pārtraukums darbā piešķirams ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma. Tas nozīmē, ka, ja darba sākums ir plkst. 8:00, tad pārtraukums darbiniekam piešķirams ne vēlāk kā plkst. 12:00.

Pants paredz minimālo pārtraukuma ilgumu – 30 minūtes. Ja uzņēmumā ir darbinieku pārstāvji (skatīt DL 10. panta komentāru), tad pārtraukuma ilgums nosakāms, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem (skatīt DL 11. panta komentāru).

Būtiski, ka pārtraukumi netiek ieskaitīti darba laikā. Tas nozīmē, ka, ja darbiniekam, kas strādā normālo darba laiku (skatīt DL 131. panta komentāru), darba diena sākas plkst. 8:00 un viņam ir noteikts vienas stundas pārtraukums, tad darba dienas beigu laiks būs plkst. 17:00, jo darba laika pārtraukums netiek ieskaitīts darba laikā.<sup>1190</sup>

Tomēr, lai sniegtu iespēju darba tiesisko attiecību pusēm elastīgāk reglamentēt darba un atpūtas laiku, 2017. gadā tika papildināts panta otrās daļas ceturtais teikums, paredzot, ka darba līgumā vai darba koplīgumā iespējams ietvert noteikumu par pārtraukumu ieskaitīšanu darba laikā.<sup>1191</sup>

Speciāls regulējums attiecībā uz pārtraukuma piešķiršanu ir pusaudzim, paredzot, ka pusaudzim pārtraukums piešķirams, kad nostrādāta puse no viņam nolīgta dienas darba laika, ja vien tas ir iespējams. Līdz ar to DL neuzliek obligātu pienākumu piešķirt pārtraukumu tieši šādā laikā, tomēr darba devējs nav tiesīgs nepiešķirt pārtraukumu tikai tad, ja tas objektīvi nav iespējams (nevis pamatojoties uz darba devēja gribas izpaušmi).<sup>1192</sup>

Saskaņā ar DL 132. panta trešo daļu pusaudzus nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā. Līdz ar to pārtraukums pusaudzim piešķirams ne vēlāk kā pēc trīspārsus stundām no darba laika sākuma.

**(3)** Komentējamais pants vērtējams kopsakarā arī ar DL 141. panta pirmo daļu, kas paredz, ka darbinieks atpūtas laiku var izmantot pēc saviem ieskatiem.

Tiesību norma 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, kā arī darba kārtības noteikumos. No tā izriet, ka 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.<sup>1193</sup>

2017. gadā tika papildināta panta trešā daļa, precīzi nosakot, ka, ja darbiniekam pārtraukuma laikā noteikts aizliegums atstāt savu darba vietu un darbinieks nevar izmantot šo laika posmu pēc sava ieskata, šādu pārtraukumu ieskaita darba laikā. Piemēram, ja uzraugs stāvlaukumā viens pats veic darbu, pārtraukuma laikā viņš nedrīkst atstāt savu darba vietu, turklāt arī tad viņam jābūt gatavam reaģēt uz kādu izveidojušos situāciju. Šādā gadījumā pārtraukums būtu ieskaitāms darba laikā. Savukārt, piemēram, ja darbinieks pārtraukuma laikā, lai arī nevar atstāt darba devēja telpas, tomēr viņam tiek nodrošināta iespēja izmantot pārtraukumu un tajā laikā darbiniekam nav pienākuma būt gatavam veikt savus darba pienākumus, šāds pārtraukums netiek ieskaitīts darba laikā.

2017. gadā komentējamā panta trešā daļa tika papildināta, ņemot vērā AT Administratīvo lietu departamenta 2016. gada 16. jūnija spriedumā lietā Nr. SKA-347/2016 izteiktās atziņas. AT, atsaucoties uz EST judikatūru, norādīja, ka Darba laika direktīva neaizliedz dalībvalstīm savos likumos noteikt, ka darba devējs

<sup>1190</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēnis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 267. lpp.

<sup>1191</sup> Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument>.

<sup>1192</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēnis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 267. lpp.

<sup>1193</sup> Turpat.



var aizliegt pārtraukuma laikā atstāt darba vietu, ja tam ir objektīvi iemesli. EST ir atzinusi, ka laiks, ko gan slimnīcas dežūrārsti, gan glābšanas dienesta darbinieki pavada darba devēja noteiktā vietā gaidīšanas režīmā, aktīvi neveicot darba pienākumus, ir atzīstams par darba laiku. Izšķirošais faktors ir tas, ka dežūrārstiem tiek prasīts dežūras laikā atrasties darba devēja noteiktajā vietā un viņiem jābūt pieejamiem darba devējam, lai nepieciešamības gadījumā nekavējoties veiktu darbu. Šis pienākums uzskatāms par darba uzdevuma sastāvdaļu. Līdz ar to secināms, ka no Darba laika direktīvas izriet, ka dienestā nodarbinātas amatpersonas darba laikā būtu ieskaitāms arī pārtraukuma laiks, ja tā laikā personai ir jāuzturas dienesta vietā un jābūt gatavai jebkurā laikā doties izbrazukumā sakarā ar izsaukumu. Tam, ka pārtraukuma laikā persona principā var atpūsties, ja nav izsaukuma, nav nozīmes.

**(4)** Ja darba devējs darba rakstura dēļ nosaka darbiniekam aizliegumu pārtraukuma laikā atstāt darba vietu, darba devējs nodrošina darbiniekam iespēju paēst darba laikā. Darba devējam, nosakot laiku pusdienām, jāvadās no šī panta otrās daļas, šādu iespēju nodrošinot ne vēlāk kā četru stundu laikā pēc darba laika sākuma.

**(5)** Ja pārtraukumu atpūtai nav iespējams piešķirt visu uzreiz, darba devējs ir tiesīgs darbinieka pārtraukumu sadalīt daļās. Vienas daļas ilgums nevar būt īsāks par 15 minūtēm.

**(6)** Tiesību normas sestā daļa paredz iespēju darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam, piešķirt papildu pārtraukumu. Būtiski, ka šāds pārtraukums ieskaitāms darba laikā. Tas nozīmē, piemēram, ja darbiniekam normālais darba laiks ir septiņas stundas (par darbinieku, kas saistīts ar īpašu risku, normālo darba laiku skatīt 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 papildus pārtraukums ir ieskaitāms darba laikā.<sup>1194</sup>

<sup>1194</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 268. lpp.

## 146. pants. Pārtraukumi bērna 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, piešķiram vismaz stundu ilgšs 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 stājas spēkā 08.05.2004.)

(1) Komentējamais pants paredz tiesības darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, uz papildu pārtraukumu bērna barošanai.

Ar terminu *darbinieks* saprotams gan sievietes, gan vīrieši, turklāt pārtraukumus bērna barošanai ir tiesīgi izmantot abi vecāki arī tad, ja viņi ir nodarbināti pie viena darba devēja.

Ņemot vērā to, ka likumdevējs pantā lietojis terminu *papildu pārtraukums*, rodas jautājums, vai šāds pārtraukums ir kā papildu pārtraukums DL 145. pantā paredzētajam pārtraukumam (skatīt 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 tiesību normas pirmo daļu kopsakarā ar otro daļu, kas paredz, ka pārtraukums bērna barošanai piešķirams ne retāk kā pēc katrām trim stundām, secināms, ka šāds pārtraukums piešķirams arī darbiniekam, kura dienas darba laiks ir, piemēram, četras vai piecas stundas. Pārtraukums bērna barošanai ir speciāls pārtraukums darbiniekiem, kuriem ir bērns līdz pusotra gada vecumam, un to piešķir neatkarīgi no darba dienas ilguma. Tomēr, ja darbiniekam ir tiesības uz parasto pārtraukumu (DL 145. pants), tad pārtraukums bērna barošanai nevar aizstāt parasto pārtraukumu, bet gan piešķirams tam papildus.<sup>1195</sup>

Pārtraukums bērna barošanai piešķirams, pamatojoties uz darbinieka pieprasījumu. PANTS neparedz kārtību un veidu, kādā šāds pieprasījums darbiniekam jāpauž – mutvārdos vai rakstveidā, tomēr, lai neradītu pārpratumus, vēlam pieprasījumu iesniegt darba devējam rakstveidā.

Pārtraukums bērna barošanai jāpieprasa *laikus*, taču konkrēti nav noteikts, cik ilgu laiku iepriekš darbiniekam šāds pieprasījums būtu jāiesniedz. Darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos var noteikt vienotu kārtību, kādā darbiniekiem ir pienākums pieprasīt papildu pārtraukumu piešķiršanu, nosakot gan darba devēja informēšanas pienākuma laiku, gan veidu.

(2) Panta otrā daļa paredz, ka pārtraukums bērna barošanai nedrīkst būt īsāks par:

- || 30 minūtēm, ja darbiniekam ir viens bērns līdz pusotra gada vecumam;
- || vienu stundu, ja darbiniekam ir divi vai vairāki bērni līdz pusotra gada vecumam.

<sup>1195</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 268. lpp.

Darba devējs darbiniekam var noteikt arī labvēlīgākus nosacījumus, paredzot pārtraukuma bērna barošanai ilgumu, kas pārsniedz likumā noteikto minimumu. Ja uzņēmumā ir darbinieku pārstāvji (skatīt DL 10. pantu), tad šāds pārtraukuma ilgums nosakāms, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem (skatīt DL 11. panta trešo daļu), tomēr jebkurā situācijā tas nevar būt īsāks par likumā noteikto minimālo pārtraukumu ilgumu. Lemjot par pārtraukumu ilgumu, darba devējam jāņem vērā arī konkrētā darbinieka vēlmes. Līdz ar to darba devējam nevajadzētu noteikt visiem darbiniekiem, kuriem ir tiesības uz pārtraukumu bērna barošanai, vienotu pārtraukumu piešķiršanas kārtību. Pārtraukums piešķirams individuāli konkrētam darbiniekam, uzklusot un pēc iespējas ņemot vērā viņa viedokli un vēlmes.<sup>1196</sup>

**(3)** 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 piešķirams no plkst. 11:00 līdz 11:30, savukārt otrs 30 minūšu pārtraukums darbiniekam piešķirams no plkst. 14:00 līdz 14:30. Darbinieks var 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 bērna barošanai var apvienot ar parasto pārtraukumu, izmantojot pārtraukumu no plkst. 12:00 līdz 14:00.
- ▮ pārcelt šādu pārtraukumu uz darba laika beigām, attiecīgi to sāsinot;  
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.<sup>1197</sup>

Puses var vienoties arī par atšķirīgu, darbinieka interesēm atbilstošu pārtraukuma piešķiršanas kārtību, piemēram, paredzot, ka pārtraukums bērna barošanai tiek pārcelts uz darba dienas sākumu.<sup>1198</sup>

**(4)** Būtiski, ka atšķirībā no parastajiem pārtraukumiem (DL 145. panta pirmā daļa), kuri netiek ieskaitīti darba laikā, pārtraukumi bērna barošanai, tāpat kā pārtraukumi darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, ieskaitāmi darba laikā un attiecīgi apmaksājami.

<sup>1196</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 269. lpp.

<sup>1197</sup> Turpat.

<sup>1198</sup> Platā. K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem “Par darba un atpūtas laiku”, Rīga, Valsts darba inspekcija, 2006, 20. lpp.

## 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.

(3) Darbiniekam, kura aprūpē ir bērns līdz 18 gadu vecumam, ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni bērna saslimšanas vai nelaimes gadījumā, kā arī lai piedalītos bērna veselības pārbaudē, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika.

(4) Par īslaicīgu prombūtni darbinieks savlaicīgi paziņo darba devējam. Īslaicīga prombūtne nevar būt par pamatu darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

(1) Komentējamās tiesību normas pirmajā daļā ietvertais darba devēja pienākums iestājas tikai tad, ja strādājošā sievietē 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.<sup>1199</sup>

(2) Ja darbinieks nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu dēļ īslaicīgi nevar atrasties darbā, viņam ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni. Piemēram, par šādu gadījumu varētu uzskatīt, ja darbiniekam, braucot uz darbu, sabojājas automašīna vai notiek ceļu satiksmes negadījums, un viņš ir spiests automašīnu nogādāt servisā, lai pēc tam uz darbu ierastos ar taksometru vai sabiedrisko transportu.

Darbiniekam jebkurā gadījumā par īslaicīgu prombūtni nekavējoties jāinformē darba devējs. Tas nozīmē, ka šāda informēšana jāveic pēc iespējas ātrāk no brīža, kad iestājušies apstākļi, kuru dēļ darbinieks atrodas īslaicīgā prombūtnē. Piemēram, ja darbiniekam sabojājas automašīna, tad darbiniekam, zinot, ka viņam šī automašīna būs jānogādā servisā, par to vajadzētu paziņot darba devējam pēc iespējas ātrāk,<sup>1200</sup> piemēram, piezvanot, nosūtot izziņu, e-pasta vēstuli.

Likumā nav atklāts termina *īslaicīgs* saturs, līdz ar to katrā gadījumā atsevišķi vērtējams, vai darbinieka prombūtnes laiks ir samērīgs ar konkrēto notikumu, kura dēļ radās šāda prombūtne.

(3) No 2015. gada 1. janvāra pants papildināts ar jaunu nosacījumu, kas darbiniekam, kura aprūpē ir bērns līdz 18 gadu vecumam, piešķir tiesības uz īslaicīgu prombūtni bērna saslimšanas vai nelaimes gadījumā.

Savukārt īslaicīga prombūtne, lai piedalītos bērna veselības pārbaudē, pieļaujama, ja veselības pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika.

Būtiski norādīt, ka ar *darbinieka aprūpē esošu bērnu* saprotami ne tikai bioloģiskie un adoptētie bērni, bet arī bērni, kuri ir darbinieka kā audžu ģimenes aprūpē, kā arī aizbildnībā esošie un bērni, kurus darbinieks atbilstoši bāriņtiesas lēmumam faktiski kopj un audzina.

Īslaicīga prombūtne nevar būt par pamatu, lai darba devējs uzteiktu darba līgumu vai kā citādi ierobežotu darbinieka tiesības. Šāda prombūtne atbilstoši DL 74. pantam būs uzskatāma par darba neveikšanu attaisnojošo iemeslu dēļ un ieskaitāma darba laikā. Par īslaicīgas prombūtnes laiku tiek maksāta DL 74. panta trešajā daļā noteiktā atlīdzība.

Strīda gadījumā darbinieka pienākums būs pierādīt, ka prombūtne atbilst komentējamā panta kritērijiem.

<sup>1199</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 270. lpp.

<sup>1200</sup> Turpat.

## 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 noteikumus, 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 noteikumus, 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 stājas spēkā 25.03.2010.)

(1) Komentējamā panta pirmā daļa paredz izņēmumu no vispārējiem darba laika organizācijas principiem, nosakot, ka pantā paredzētajos gadījumos var nepiemērot šādus DL pantus:

- 131. panta pirmā daļa – normālais darba laiks – 8 stundas dienā 40 stundas nedēļā;
- 136. panta piektā daļa – pieļaujamais virsstundu darba ilgums – virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus;
- 138. panta trešā daļa – 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. Nakts darbinieku, kura darbs saistīts ar īpašu risku, aizliegts nodarbināt vairāk par astoņām stundām diennakts periodā, kurā viņš veicis nakts darbu, bet šo noteikumu pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var nepiemērot šā likuma 140. panta otrajā daļā minētajos gadījumos;
- 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 nostiprināti attiecīgajos normatīvajos aktos, kas regulē darba aizsardzības un darba drošības instruktažas jautājumus, obligātās veselības pārbaudes tiesību sfēru, kā arī, ja tiek nodrošināta pietiekama atpūta.

Darba laika direktīvas 2. panta 9. punktā noteikts, ka *pietiekama atpūta* ir regulāri atpūtas laiki, kuru ilgums ir izteikts laika vienībās un kuri ir pietiekami gari un nepārtraukti, lai nodrošinātu, ka nogurdinoša vai cita neregulāra darba veida dēļ viņi negūst ievainojumus sev, darba biedriem vai citiem un ka viņi nesabojā savu veselību vai nu īsākā, vai garākā laika posmā. Tā kā nepastāv skaitliski ierobežojumi un attiecībā uz šo jēdzienu nav EST tiesu prakses, jēdziens *pietiekama atpūta jāvērtē, ņemot vērā konkrētus apstākļus, kādos tas tiek piemērots*.

DL 148. panta pirmajā daļā ietvertais izņēmums attiecināms uz situācijām, kad darba laika ilgums netiek mērīts vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darbinieki. Latvijas normatīvie akti neuzskaita gadījumus un nenosaka kritērijus, pamatojoties uz kuriem attiecībā uz konkrēto darbu var atkāpties no DL normām par darba laika un atpūtas organizāciju. Līdz ar to vadlīnijas komentējama panta piemērošanai meklējamas Darba laika direktīvā.<sup>1201</sup>

Darba laika direktīvas 17. panta 1. punktā uzskaitītas trīs konkrētas darbaņēmēju kategorijas, kuru darba laika ilgumu nevar nomērīt un/ vai normēt, vai kuri to var noteikt paši. Tie ir vadoši administratīvi darbaņēmēji vai citas personas, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras, ģimenē strādājošie vai darbaņēmēji, kas pilda pienākumus reliģiskās ceremonijās baznīcās un reliģiskās kopienās.

Nemot vērā Darba laika direktīvas redakciju, norādītās trīs kategorijas seko frāzei *jo īpaši šādos gadījumos*, līdz ar to šis saraksts nav izsmēlošs.

Šie darbaņēmēji Darba laika direktīvā minēti kā piemēri, jo tiem parasti ir lielas autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras par to, kā organizēt savu darba laiku, kā rezultātā viņus varētu uzskatīt par autonomiem darbaņēmējiem. Tomēr tā dēvētā *autonoma darbaņēmēju* atkāpe saskaņā ar Darba laika direktīvas 17. panta 1. punktu neattiektos uz visiem darbaņēmējiem, kas atbilst minētajām kategorijām, piemēram, ne uz visiem vadošiem administratīviem darbaņēmējiem.

Darbaņēmēji, kuri nav šajās kategorijās, arī var pretendēt uz ietveršanu kādā no kategorijām, ja attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ viņu darba laika ilgums netiek mērīts un/ vai normēts vai to var noteikt paši darbaņēmēji.

EST ir nospridusi, ka “no Darba laika direktīvas formulējuma izriet, ka atkāpe<sup>1202</sup> ir piemērojama vienīgi attiecībā uz darbaņēmējiem, kuru kopējais darba laika ilgums netiek mērīts vai normēts vai to var noteikt paši darbaņēmēji, ņemot vērā veiktās darbības īpatnību”.<sup>1203</sup> Tas nozīmē, ka atkāpi nepiemēro attiecībā uz darbaņēmējiem, kuru darba laika ilgums tikai daļēji netiek mērīts vai normēts, vai to tikai daļēji var noteikt paši darbaņēmēji.

EST ir vērtējusi, vai šī atkāpe attiecas uz saskaņā ar līgumiem par saistībām izglītības jomā šajos brīvdienā un brīvā laika pavadīšanas centros nodarbinātajiem darbaņēmējiem. Izvērtējumā tā balstījās uz informācijas neesību, norādot, ka nekas neliecina par attiecīgo darbaņēmēju iespēju izvēlēties strādājamo stundu skaitu un ka nebija norāžu arī par to, ka šiem darbaņēmējiem nav pienākuma noteiktos laikos atrasties to darba vietā, līdz ar to secinot, ka uz viņiem šīs atkāpes piemērošanas joma neattiecas.<sup>1204</sup> Tāpēc šajā aspektā būtiska šķiet darbaņēmēju spēja gan lemt par sava darba laika apjomu, gan plānot to.

Ņemot vērā šos elementus, atkāpe var ietvert konkrētus augsta līmeņa vadītājus, kuru kopējais darba laiks netiek mērīts vai normēts, jo viņiem nav pienākuma būt darbavietā noteiktā laikā, bet viņi var autonomi lemt par savu darba plānu. Līdzīgi to var piemērot, piemēram, konkrētiem ekspertiem, vecākajiem juristiem, kas ir darba attiecībās, vai akadēmisko aprindu pārstāvjiem, kuriem ir ievērojama autonomija noteikt savu darba laiku.<sup>1205</sup>

<sup>1201</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmens&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 271. lpp.

<sup>1202</sup> Pirmais šīs atkāpes kritērijs nosaka, ka “darba laika ilgums netiek mērīts un/ vai iepriekš noteikts”. Otrais kritērijs nosaka, ka darbaņēmēji var paši noteikt savu darba laika ilgumu.

<sup>1203</sup> EST 2006. gada 7. septembra spriedums lietā Nr. C-484/04, Eiropas Kopienų Komisija pret Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti, 20. punkts; EST 2010. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère pret Premier ministre un citi, 41. punkts. Kaut arī EST nav atklājis precīzus elementus, kā rezultātā radās minētā interpretācija, ģenerāladvokāte Juliane Kokote [Juliane Kokott] secinājums šajā pašā lietā analizēja Darba laika direktīvas kontekstu, kā arī mērķus, lai nonāktu pie secinājuma, ka atkāpe nav piemērojama gadījumos, kad tikai daļa no darba laika ir nomērīta vai normēta vai ko tikai daļēji var noteikt pats darbaņēmējs. Skatīt EST lietā Nr. C-484/04, Eiropas Kopienų Komisija pret Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti ģenerāladvokātes Julianas Kokotes [Juliane Kokott] 2006. gada 9. martā sniegtos secinājumus, 22. - 32. punkts.

<sup>1204</sup> EST 2010. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère pret Premier ministre un citi, 41. - 43. punkts.

<sup>1205</sup> Plašāk skatīt EK skaidrojošu paziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01). Pieejams: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR).

**(2)** Komentējamā panta otrā daļa paredz, ka, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, kā arī nodrošinot pietiekamu atpūtu, pantā noteiktajām darbinieku grupām iespējams nepiemērot šādus DL pantus:

- 138. panta pirmā daļa – nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic no plkst. 22:00 līdz 6:00;
- 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 piemērojami attiecībā uz darbiniekiem, kuri nodarbināti uzņēmumā, kas nodrošina pasažieru un kravu auto pārvadājumus (izņemot pilsētas sabiedrisko transportu), pārvadājumus pa gaisu vai iekšzemes ūdensceļiem, kā arī tiem darbiniekiem, kuru darbs vai nodarbošanās saistīta ar izbraukumiem vai pārvietošanos.

Būtiski, ka komentējamā panta otrās daļas izņēmums nebūtu attiecināms uz uzņēmuma, kas nodrošina pasažieru un kravu pārvadājumus, piemēram, apkopēju, kurai ir iespējams noteikt darba laiku un kuras darba pienākumi nav saistīti ar izbraukumiem.<sup>1206</sup>

<sup>1206</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 272. lpp.

## 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 sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam.

(5) Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

(6) 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 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.

(1) Tiesības uz minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu jau sen bijušas pieskaitāmas pie starptautiskajās tiesībās atzītām sociālām pamattiesībām.<sup>1207</sup> Starptautiskajā līmenī šīs pamattiesības atrodamas, piemēram, Vispārējās Cilvēktiesību deklarācijas<sup>1208</sup> 24. pantā, atgādinot, ka ikkatram ir piešķirtas tiesības uz apmaksātu periodisku atvaļinājumu. Satversmes 107. pantā noteikts, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

Darba laika direktīvas 7. pants, nosaka, 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.

<sup>1207</sup> EST 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā Nr. C-173/99, The Queen pret Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), ģenerāladvokāta Ticano (Tizzano) secinājumi.

<sup>1208</sup> ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, pieņemta 10.12.1948., Latvijā spēkā no 22.05.1990.



EST ir atzinusi, ka Darba laika direktīvas 7. pants atbilst tiesas iedarbības kritērijiem un ir bez nosacījumiem, nepārprotams un precīzs.<sup>1209</sup> Tas nozīmē, ka tad, ja kāda dalībvalsts nav transponējusi šo noteikumu valsts tiesību aktos vai ir transponējusi to nepareizi, indivīds, lai īstenotu tiesības uz apmaksātu vismaz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu, var vērsties valsts tiesās pret valsti vai publiskām iestādēm, kas rīkojas kā darba devējs vai kā valsts iestādes.<sup>1210</sup>

Lai gan tiesvedībā starp privātpersonām parasti nav iespējams piesaukt direktīvas *tiešu iedarbību*, valsts tiesnešiem joprojām ir pienākums interpretēt valsts tiesību aktus, ciktāl tas ir iespējams, saskaņā ar tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, kas noteiktas Darba laika direktīvā.<sup>1211</sup>

EK ir norādījusi,<sup>1212</sup> ka *tiešu iedarbību* tiesvedībā starp privātpersonām tiesa tomēr varētu ievērot, ņemot vērā ES Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu un to, ka tiesības uz ikgadējo apmaksātu atvaļinājumu ir sevišķi nozīmīgs princips Kopienas un ES aktos.<sup>1213</sup> Tas valstu tiesām uzliktu pienākumu nodrošināt šā principa pilnīgu efektivitāti, tostarp, vajadzības gadījumā nepiemērojot valsts tiesību aktu noteikumus, kas ir pretrunā šim principam.<sup>1214</sup>

Katrā ziņā lietas dalībnieks, kuram kaitē valsts tiesību neatbilstība Darba laika direktīvai, varētu vērsties ar prasību par apstākļos, ko izskata valsts tiesas, valsts nodarīta kaitējuma atlīdzināšanu, lai saņemtu atlīdzību par nodarītajiem zaudējumiem.<sup>1215</sup>

EST, interpretējot Darba laika direktīvā noteikto atvaļinājuma jēdzienu, secinājusi, ka atvaļinājumam ir divējāds mērķis: (1) ļaut darba ņēmējam atpūsties un (2) izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm.<sup>1216</sup>

Tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu nevar interpretēt šauri un kompetentās valsts iestādes tās var īstenot, tikai un vienīgi ņemot vērā Darba laika direktīvā tieši paredzētās robežas.

Atvaļinājuma periodā darba ņēmējam parasti būtu jābūt tiesībām uz patiesu atpūtu, lai nodrošinātu efektīvu viņa drošības un veselības aizsardzību.<sup>1217</sup>

Tiesības uz četru nedēļu ikgadējo atvaļinājumu nozīmē, ka darba ņēmēji uz četrām kalendārajām nedēļām ir jāatbrīvo no saviem darba pienākumiem neatkarīgi no tā, vai viņi strādā pilnu vai nepilnu darba laiku. Proti, uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku.<sup>1218</sup>

<sup>1209</sup> EST 2012. gada 24. janvāra spriedums lietā Nr. C-282/10, Maribel Dominguez pret Centre informatique du Centre Ouest Atlantique un Préfet de la région Centre, 33. - 35. punkts.

<sup>1210</sup> EST 2012. gada 24. janvāra spriedums lietā Nr. C-282/10, Maribel Dominguez pret Centre informatique du Centre Ouest Atlantique un Préfet de la région Centre, 34. - 39. punkts.

<sup>1211</sup> EST 2010. gada 19. janvāra spriedums lietā Nr. C-555/07, Seda Kúcükdeveci pret Swedex GmbH & Co. KG, 47. – 48. punkts.

<sup>1212</sup> Plašāk skatīt EK skaidrojošu paziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01). Pieejams: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR).

<sup>1213</sup> Turpat.

<sup>1214</sup> EST 2010. gada 19. janvāra spriedums lietā Nr. C-555/07, Seda Kúcükdeveci pret Swedex GmbH & Co. KG, 50., 51. punkts.

<sup>1215</sup> EST 2012. gada 24. janvāra spriedums lietā Nr. C-282/10, Maribel Dominguez pret Centre informatique du Centre Ouest Atlantique un Préfet de la région Centre, 43. punkts.

<sup>1216</sup> Plašāk skatīt EK skaidrojošu paziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01). .

<sup>1217</sup> Turpat.

<sup>1218</sup> Metodiskie norādījumi par atvaļinājuma naudas aprēķinu. Pieejams: [sf.viaa.gov.lv/library/files/original/metodika\\_atvalinajumi.doc](http://sf.viaa.gov.lv/library/files/original/metodika_atvalinajumi.doc).

EST ir nospriedusi, ka dalībvalstis nedrīkst darbaņēmējiem noteikt nosacījumu, saskaņā ar kuru darbaņēmējs tiesības uz atvaļinājumu iegūst tikai tad, ja viņš nostrādājis nepārtraukti vismaz 13 nedēļas pie tā paša darba devēja.<sup>1219</sup> Tāpat dalībvalstis nedrīkst noteikt priekšnosacījumus, kas dažiem darbaņēmējiem padarītu par faktiski neiespējamu izmantot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.<sup>1220</sup>

Ja darbinieks nevar izmantot plānoto atvaļinājumu sakarā ar citu atvaļinājumu (slimības atvaļinājums, grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai cits atvaļinājuma laikposms, kuru mērķis atšķiras no tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu), viņam ir tiesības izmantot ikgadējo atvaļinājumu citā laikā.<sup>1221</sup> EST ir konkretizējusi nepieciešamību paredzēt atvaļinājuma pārceļšanu, ja darbaņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, nav bijusi faktiskā iespēja šīs tiesības izmantot.<sup>1222</sup> EST uzskatīja, ka, ja ES tiesības garantētie atvaļinājuma<sup>1223</sup> laikposmi pārklājas, kā arī slimības atvaļinājuma gadījumā, pārceļšana ir neizbēgama.<sup>1224</sup>

DL ietvertais atvaļinājuma tiesību institūts nosaka, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas nedrīkst būt īsāks par četrām kalendārām nedēļām. Savukārt personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Ikgadējā atvaļinājuma laikā netiek ieskaitītas svētku dienas (par svētku dienām plašāk skatīt DL 144. panta komentāru). Tas nozīmē, ka atvaļinājums tiek pagarināts par svētku dienu skaitu, kas *iekrit* atvaļinājuma laikā.

Lai gan DL 149. panta pirmā daļa ikgadējo atvaļinājumu definējusi kā darbinieka tiesību, no DL 149. panta trešās daļas izriet, ka atvaļinājuma izmantošana vienlaikus ir arī darbinieka pienākums. Šī ikgadējā atpūta darbiniekam jāizmanto tieši konkrētajā laika posmā atbilstoši nostrādātajam darba periodam pēdējā darba gadeta ietvaros.<sup>1225</sup>

Ja darbinieks labprāt būtu piekritis attiecīgajā gadā atteikties no atvaļinājuma, tad par to izdots darba devēja rīkojums par visa atvaļinājuma pārceļšanu atbilstoši DL 6. pantam būtu atzīstams kā spēkā neesošs.<sup>1226</sup>

Tas nozīmē, ka darba devēja pienākums ir nodrošināt ikgadēja apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu. Līdz ar to darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbiniekam apmaksātais atvaļinājums ir piešķirts likumā noteiktā laikā un apmērā.

**(2)** Komentējamās tiesību normas otrā daļa paredz tiesības ikgadējo atvaļinājumu piešķirt pa daļām. Jānorāda, ka šāda dalīšana ir pieļaujama tikai pusēm vienojoties.

Viena no atvaļinājuma daļām nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām, savukārt pārējās divas nedēļas var dalīt arī dienās.

<sup>1219</sup> EST 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā Nr. C-173/99, The Queen pret Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), 64. punkts; EST 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-350/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), 28. punkts.

<sup>1220</sup> EST 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-350/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), 48. punkts; EST 2011. gada 15. septembra spriedums lietā Nr. C-155/10, Williams u.c. pret British Airways plc, 26. punkts; EST 2014. gada 22. maija spriedums lietā Nr. C-539/12, Z.J.R. Lock pret British Gas Trading Limited, 17. punkts; EST 2014. gada 12. jūnija spriedums lietā Nr. C-118/13, Gülay Bollacke pret K + K Klaas & Kock BV & Co. KG, 16. punkts.

<sup>1221</sup> EST 2013. gada 21. februāra rīkojums lietā Nr. C-194/12, Concepción Maestre García pret Centros Comerciales Carrefour SA.

<sup>1222</sup> EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-277/08, Francisco Vicente Pereda pret Madrid Movilidad SA, 19. punkts; EST 2016. gada 30. jūnija spriedums lietā Nr. C-178/15, Alicja Sobczyszyn pret Szkoła Podstawowa w Rzeplinie, 22. punkts.

<sup>1223</sup> EST 2006. gada 6. aprīļa spriedums lietā Nr. C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging pret Staat der Nederlanden, 24. punkts.

<sup>1224</sup> EST 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-350/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06). Plašāk skatīt EK skaidrojošu paziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01).

<sup>1225</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 10. novembra spriedums lietā Nr. SKC-667/2010.

<sup>1226</sup> Turpat.

Tas, ka viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendārjām nedēļām, norāda uz atpūtas obligāto raksturu darbinieka veselības, darba drošības un darba spēju atjaunošanas aspektā.<sup>1227</sup>

**(3)** Tiesību normas trešā daļa paredz izņēmuma tiesības ar darbinieka rakstveida piekrišanu pārcelt atvaļinājuma daļu - ne vairāk kā divas kalendārā nedēļas uz nākamo gadu, pēc iespējas pievienojot tās nākamā gada atvaļinājumam. Šāda pārceļšana ir pieļaujama tikai vienu gadu. Tas nozīmē, ka divu gadu laikā darbiniekam jāizmanto ne mazāk kā astoņas nedēļas ilgs atvaļinājums. Ar šo nosacījumu tiek izslēgta iespēja regulāri katrā kārtējā gada atvaļinājuma daļu pārcelt uz nākamo gadu. Taču, ja darba devējs šo nosacījumu neievēro, darbiniekam veidojas neizmantotā atvaļinājuma uzkrājums.

Pantā ir noteikts, ka šādas tiesības ir tikai situācijā, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Šāda pārceļšana būtu pieļaujama, ja to prasītu arī pats darbinieks, spējot pamatot, kāpēc viņam ir nepieciešama šāda atvaļinājuma daļas pārceļšana (piemēram, darbinieks ir ieplānojis nākamajā gadā 6 nedēļu ceļojumu uz ārvalstīm). Būtu neloģiski, ja atvaļinājumu dalīšana ir pieļaujama tikai darba devēju interešu aizsardzībai, bet nebūtu izmantojama, lai aizsargātu darbinieka pamatotās intereses.

Attiecībā uz atvaļinājuma pārceļšanu no EST judikatūras izriet, ka, lai arī ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darbaņēmēja drošību un veselību istenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots šim mērķim noteiktajā, proti, tekošajā gadā, šī atpūtas laikposma nozīme šajā ziņā saglabājas, ja tas tiek izmantots arī turpmākā laikposmā.<sup>1228</sup>

**(4)** Komentējamās tiesību normas ceturtajā daļā ir noteikti strikti ierobežojumi, kad atvaļinājuma daļa nav pārceļama, proti, personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam. Šāds ierobežojums ir pamatots, lai aizsargātu šo īpašo kategoriju darbinieku tiesības uz pienācīgu ikgadējo atpūtu.

**(5)** EST ir atzinusi, ka Darba laika direktīva paredz tiesības saņemt finansiālu atlīdzību tāda apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma vietā, uz kuru darbaņēmējam bija tiesības dienā, kad darba attiecības tika izbeigtas, un kuru darbaņēmējs nav izmantojis.<sup>1229</sup>

Kad darba attiecības izbeidzas, apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu faktiski vairs nav iespējams izmantot. Lai šīs neiespējamības rezultātā netiktu izslēgta jebkāda, pat finansiāla veida šo darbaņēmēja tiesību izmantošana,<sup>1230</sup> ir paredzēts, ka darbaņēmējam ir tiesības uz finansiālu atlīdzību neizmantota ikgadējā atvaļinājuma vietā.

Attiecībā uz tiesībām uz finansiālu atlīdzību neizmantota atvaļinājuma vietā ir paredzēti divi nosacījumi: pirmkārt, darba attiecību izbeigšanās, otrkārt, tas, ka darbaņēmējs nav izmantojis visu ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī.<sup>1231</sup> EST jo īpaši ir noteikusi, ka tiesības uz šādu atlīdzību nevar tikt pakļautas iepriekš šajā ziņā izteikta lūguma esamībai.<sup>1232</sup>

<sup>1227</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 10. marta spriedums lietā Nr. SKC-658/2017.

<sup>1228</sup> Plašāk skatīt EK skaidrojošu paziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01).

<sup>1229</sup> EST 2014. gada 12. jūnija spriedums lietā Nr. C-118/13, Gülay Bollacke pret K + K Klaas & Kock BV & Co. KG, 23. punkts; EST 2016. gada 20. jūlija spriedums lietā Nr. C-341/15, Hans Maschek pret Magistratsdirektion der Stadt Wien - Personalstelle Wiener Stadwerke, 27. punkts.

<sup>1230</sup> EST 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-350/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), 56. punkts; EST 2012. gada 3. maija spriedums lietā Nr. C-337/10, Georg Neidel pret Stadt Frankfurt am Main, 29. punkts; EST 2014. gada 12. jūnija spriedums lietā Nr. C-118/13, Gülay Bollacke pret K + K Klaas & Kock BV & Co. KG, 17. punkts; EST 2016. gada 20. jūlija spriedums lietā Nr. C-341/15, Hans Maschek pret Magistratsdirektion der Stadt Wien - Personalstelle Wiener Stadwerke, 26. punkts.

<sup>1231</sup> EST 2014. gada 12. jūnija spriedums lietā Nr. C-118/13, Gülay Bollacke pret K + K Klaas & Kock BV & Co. KG, 23. punkts; EST 2016. gada 20. jūlija spriedums lietā Nr. C-341/15, Hans Maschek pret Magistratsdirektion der Stadt Wien - Personalstelle Wiener Stadwerke, 27. punkts.

<sup>1232</sup> Turpat.

Kā uzsvēra EST, tikai darba attiecību izbeigšanās gadījumā Darba laika direktīvas 7. panta 2. punkts pieļauj finansiālu atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu: darbaņēmējam parasti būtu jābūt tiesībām uz patiesu atpūtu, lai nodrošinātu efektīvu viņa drošības un veselības aizsardzību. Savukārt iespēja atlīdzināt pārceltu minimālo ikgadējo atvaļinājumu radītu ar direktīvas mērķiem nesaderīgu pamudinājumu neizmantot atvaļinājumu vai piespiest darbaņēmēju no atvaļinājuma atteikties. Ja darba līgums nav izbeigts, neizmantota atvaļinājuma vietā nevar izmaksāt finansiālu atlīdzību. Nav nekādas nozīmes, vai darbaņēmējs nav varējis faktiski izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu ar uzņēmuma interesēm saistītajiem ražošanas vai organizācijas iemesliem.<sup>1233</sup>

Ja darba līgums ir beidzies, iemesliem, kuru dēļ darba attiecības ir beigušās, nav nozīmes.<sup>1234</sup> Lai nodrošinātu Darba laika direktīvas noteikuma efektivitāti, atlīdzība par neizmantotu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu var pienākties arī tad, ja darbaņēmējs pēc savas iniciatīvas ir lūdzis izbeigt darba attiecības,<sup>1235</sup> aizgājis pensijā<sup>1236</sup> vai pat gājis bojā.<sup>1237</sup>

DL regulējums kopš 2015. gada 1. janvāra precīzi nosaka, ka, izbeidzot darba attiecības, darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Veicot grozījumus šajā pantā, likumdevējs ir mainījis AT izteikto atzīni lietā Nr. SKC-667/2010, ka tā kā saskaņā ar DL 31. panta pirmo daļu visi prasījumi no darba tiesiskajām attiecībām noilgst divu gadu laikā, tad, zūdot darbinieka tiesībām uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanu par laiku, kas ilgāks par diviem gadiem, darba attiecību izbeigšanas gadījumā darbiniekam zūd arī tiesības uz atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu par laiku, kas ilgāks par diviem gadiem.

Arī tiesu praksē atzīts, ka likumdevēja skaidri noteiktais regulējums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, nepieļauj no likuma atšķirīgu iztulkojumu, un tiesai nav pamata piemērot judikatūru, kura, stājoties spēkā jaunajam regulējumam, savu nozīmi ir zaudējusi.<sup>1238</sup>

AT 2019. gada 29. marta spriedumā lietā Nr. SKC-62/2019, atsaucoties uz EST spriedumiem, sniegusi vairākas nozīmīgas atziņas, kas būtiski attīsta komentējamā panta piektās daļas piemērošanu.

- ▮ Ikvienu Darba laika direktīvas 7. panta interpretācija, kas mudinātu darbaņēmēju apzināti atturēties no viņa ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas piemērojamā atsaucē vai atļautās pārcelšanas laikposmā, lai palielinātu savu darba samaksu, izbeidzot darba attiecības, būtu nesaderīga ar tiesību uz ikgadējo apmaksātu atvaļinājumu ieviešanas mērķiem.<sup>1239</sup>
- ▮ Ņemot vērā tiesību uz ikgadējo apmaksātu atvaļinājumu obligāto raksturu un lai nodrošinātu Darba laika direktīvas 7. panta lietderīgo iedarbību praksē, jānodrošina, ka darbaņēmējam faktiski ir iespēja izmantot šo atvaļinājumu, vajadzības gadījumā formāli mudinot to darīt un precīzi un savlaicīgi viņu informējot par to, ja viņš to neizmantos, tas tiks zaudēts atsaucē laikposmā vai atļautā pārcelšanas laikposma beigās, vai arī darba attiecību beigās, ja tās izbeidzas šajā laikposmā.

<sup>1233</sup> Plašāk skatīt EK skaidrojošu paziņojumu par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01).

<sup>1234</sup> EST 2016. gada 20. jūlija spriedums lietā Nr. C-341/15, Hans Maschek pret Magistratsdirektion der Stadt Wien - Personalstelle Wiener Stadtwerke, 28. punkts.

<sup>1235</sup> Turpat, 29. punkts.

<sup>1236</sup> EST 2012. gada 3. maija spriedums lietā Nr. C-337/10, Georg Neidel pret Stadt Frankfurt am Main, 31. punkts.

<sup>1237</sup> EST 2014. gada 12. jūnija spriedums lietā Nr. C-118/13, Gülay Bollacke pret K + K Klaas & Kock BV & Co. KG, 24. punkts.

<sup>1238</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2019. gada 6. februāra spriedums lietā Nr. SKC-340/2019 (C30411017).

<sup>1239</sup> EST 2018. gada 6. novembra spriedums lietā Nr. C-619/16, Sebastian W. Kreuziger pret Land Berlin, 55. punkts.

Ja darba devējs nevar pierādīt, ka ir atbilstoši rūpējies, lai darbaņēmējs faktiski varētu izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, uz ko viņam bija tiesības, jāuzskata, ka tiesību uz minēto atvaļinājumu izbeigšanās un darba attiecību izbeigšanās gadījumā attiecīga finansiālās kompensācijas nesamaksāšana par neizmanto ikgadējo atvaļinājumu attiecīgi nav saderīga ar Darba laika direktīvas 7. panta 1. un 2. punktu.

Tomēr, ja darba devējs spēj iesniegt pierādījumus šajā ziņā, kas ir viņa pienākums, un līdz ar to pamatot, ka darbaņēmējs neizmanto savu ikgadējo atvaļinājumu apzināti, un zinādam, kādas tam būs sekas pēc tam, kad viņam ir bijusi iespēja faktiski izmantot savas tiesības uz šo atvaļinājumu, Darba laika direktīvas 7. panta 1. un 2. punktam pretrunā nav ne šo tiesību zudums gadījumā, ja darba attiecības tiek izbeigtas, ne attiecīgi finansiālās kompensācijas par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neesamība (skatīt EST 2018. gada 6. novembra spriedumu lietā Nr. C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Forderung der Wissenschaften, 45. - 47. punkts).

- Tādējādi secināms, ka, lai nodrošinātu DL 149. panta piektās daļas interpretāciju atbilstoši ES tiesībām, izskatot lietu pēc būtības, vērtējums tiesai jāveic pēc faktiskajiem apstākļiem, īpaši ņemot vērā EST judikatūrā izskaidroto pierādīšanas pienākuma sadalījumu starp darba devēju un darbinieku un pārliecinoties, ka darbiniekam bija faktiski iespējams atvaļinājumu izmantot, kā arī, ka darba devējs ir vērsis darbinieka uzmanību uz atvaļinājuma neizmantošanas sekām.
- Kompensāciju attiecinot uz visām neizmantotajām atvaļinājuma dienām neatkarīgi no tā, vai darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis objektīvu vai subjektīvu iemeslu dēļ, tiek veicināts EST judikatūrā atzītajai Darba laika direktīvas 7. panta interpretācijai pretējs rezultāts - darbinieks var mērķtiecīgi neizmantot atvaļinājumu, lai saņemtu finansiālu kompensāciju, izbeidzot darba tiesiskās attiecības.

Attiecībā uz atlīdzības apmēru, kas pienākas darbiniekam par neizmantoto atvaļinājumu, EST ir nospriedusi, ka dalībvalstīm jānodrošina, ka finansiālā atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu ir jāaprēķina tā, it kā darbaņēmējs atrastos situācijā, kas pielīdzināma tai, ja viņš šīs tiesības būtu izmantojis savu darba attiecību laikā.<sup>1240</sup> No tā izriet, ka darbaņēmēja parastais atalgojums, kurš jā saglabā apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam atbilstošajā atpūtas laikā, arī ir nozīmīgs,<sup>1241</sup> aprēķinot finansiālo atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, kas nav izmantots līdz darba attiecību beigām.<sup>1242</sup>

**(6)** Panta sestā daļa paredz, ka 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 personām, kas izmanto papildatvaļinājumu, atvaļinājumu bez darba algas saglabāšanas, grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, atvaļinājumu bērna 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.<sup>1243</sup>

<sup>1240</sup> EST 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-350/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), 57. 60. punkts.

<sup>1241</sup> EST 2012. gada 8. novembra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-229/11 un C-230/11, Alexander Heimann un Konstantin Toltschin pret Kaiser GmbH, 25. punkts.

<sup>1242</sup> EST 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-350/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), 61. punkts.

<sup>1243</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēnis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 275. lpp.

## 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) Sievietei 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 ar invaliditāti 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. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

**(1)** Komentējamā panta pirmajā daļā noteikts pamatprincips, ka darbiniekam atvaļinājums tiek piešķirts katru gadu. Pantā noteikti divi veidi, kā piešķirt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu: saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai sagatavojot atvaļinājumu grafiku.

Būtiski, ka darba devējam atvaļinājumu grafiks jā sagatavo pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Konsultēšanās nenozīmē formālu grafika projekta nosūtīšanu darbinieku pārstāvjiem, bet gan efektīvu komunikāciju, kas veicama atbilstošā līmenī, savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai darbinieku pārstāvji varētu saņemt pamatotas atbildes. Tātad, ja uzņēmumā ir darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, darba devējam jā uzzina viņu viedoklis un jā cenšas vienoties par abām pusēm pieņemamu variantu.

Kad atvaļinājumu grafiks ir sagatavots, ar to un tā grozījumiem iepazīstināmi visi darbinieki un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam. Likumā nav noteikta forma, kādā šī pieejamība jā nodrošina – tas var būt izdrukāts dokuments, kas piestiprināts pie ziņojumu dēļa vai pieejams arī elektroniskā veidā.

**(2)** Komentējamā panta otrā daļa paredz darba devēja pienākumu, piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, pēc iespējas ņemt vērā darbinieka vēlmes. Lai gan darbinieku vēlmes nav absolūtas un nav obligāti vienmēr jāievēro, tomēr strīda gadījumā darba devējam jāspēj pierādīt, ka tās ir noskaidrotas un pamatot, ka darbinieku vēlmes nav ņemtas vērā objektīvu, ar uzņēmuma darbību saistītu apsvērumu dēļ.

**(3)** Saskaņā ar DL 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. Kaut gan komentējamā panta daļa paredz darba devēja pienākumu piešķirt darbiniekam atvaļinājumu pilnā apmērā, šis nosacī-

jums interpretējams kopsakarā ar komentējamā panta otro daļu. Tātad darba devējam ir tiesības nepiešķirt atvaļinājumu pilnā apmērā tikai tad, 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.<sup>1244</sup>

Vienlaikus DL nav aizlieguma piešķirt atvaļinājumu arī ātrāk,<sup>1245</sup> proti, darba devējs ir tiesīgs piešķirt atvaļinājumu avansā arī tad, ja darbinieks nostrādājis mazāk nekā sešus mēnešus.

**(4)** Atbilstoši komentējamās tiesību normas ceturtajai daļai sieviete neatkarīgi no faktiski nostrādātā laika var pieprasīt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pirms vai pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma. Darba devējam nav tiesību atteikt šāda atvaļinājuma piešķiršanu, aizbildinoties, ka tas var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā.

EST<sup>1246</sup> ir vērtējusi jautājumu, vai tad, ja koplīgumā vai darba grafikā paredzētais sievietes ikgadējais apmaksātais atvaļinājums sakrīt ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums būtu pārceļams uz citu laiku. Šī jautājuma kontekstā tā atzina, ka Kopienu tiesības paredz, ka darbiniecei jābūt tiesīgai izņemt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu citā periodā, kas nesakrīt ar viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, pat tad, ja šis atvaļinājums sakrīt ar koplīgumā noteikto darbinieces ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku.<sup>1247</sup>

Komentējamās tiesību normas ceturtā daļa nesniedz atbildi uz jautājumu, vai darba devējam ir jāpiešķir ikgadējais atvaļinājums pilnā apmērā (četras kalendārās nedēļas) neatkarīgi no nostrādātā laika (salīdzinājumam skatīt panta trešo daļu) vai tikai proporcionāli uz atvaļinājuma pieprasīšanas brīdi "nopelnītajam" atvaļinājumam. Ja darbiniecei ikgadējais apmaksātais atvaļinājums tiek piešķirts avansā, bet viņa pēc grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma darbā neatgriežas, tad darba devējam saskaņā ar DL 78. panta noteikumiem ir tiesības no viņas atprasīt izmaksāto vidējo izpelni par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām.

**(5)** Komentējamās tiesību normas piektajā daļā noteiktā darbinieku tiesība izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu vasarā vai pēc vēlēšanās jebkurā citā laikā attiecināma uz abiem vecākiem, pat tad, ja viņi strādā pie viena darba devēja. Ja uzņēmums piešķir atvaļinājumu, pamatojoties uz iepriekš sastādīto atvaļinājuma grafiku, tad ieteicams sākumā paredzēt grafikā atvaļinājumus šādām personām.

Piektajā daļā ietvertā prasība personu, kas jaunākas par 18 gadiem, ikgadējo atvaļinājumu pēc iespējas saskaņot ar brīvlaiku izglītības iestādē, ir atbilstoša Eiropas Padomes direktīvas 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību,<sup>1248</sup> kuras 11. pantam, kas nosaka, ka dalībvalstis raugās, lai laikposms, kurā netiek veikts darbs, tiktu pēc iespējas iekļauts to bērnu skolas brīvdienās, uz kuriem attiecas valsts līkumā noteiktā obligātā pilna laika izglītība. Jāņem vērā, ka darbiniekam ir pienākums pašam paziņot darba devējam par brīvlaiku izglītības iestādē.<sup>1249</sup>

Kaut arī darba devēja pienākums saskaņot darbiniekam piešķiramo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ar izglītības iestādes brīvlaiku nav absolūts, tas tomēr tulkojams kopsakarā ar Bērnu tiesību aizsardzības likuma<sup>1250</sup> 16. pantu, kas paredz, ka bērnam ir tiesības atbilstoši savam vecumam un fiziskajai un garīgajai attīstībai uz atpūtu un brīvo laiku.

<sup>1244</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 276. lpp.

<sup>1245</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 22. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1210/2010.

<sup>1246</sup> EST 2004. gada 18. marta spriedums lietā Nr. C-342/01, Maria Paz Merino Gomez pret Continental Industrias del Caucho SA.

<sup>1247</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 276. lpp.

<sup>1248</sup> Eiropas Padomes Direktīva 94/33/EK (1994. gada 22. jūnijs) par jauniešu darba aizsardzību. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 216, 20.08.1994.

<sup>1249</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 276. lpp.

<sup>1250</sup> Bērnu tiesību aizsardzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 199/200 (1260/1261), 08.07.1998.

**(6) DL 150. panta sestā daļa paredz, ka, 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. Tāpat darbiniekam ir tiesības uz atvaļinājuma pagarināšanu vai pārceļšanu arī gadījumos, kad darbinieka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā ir iestājies pārejoša darbnespēja sakarā ar līdz 14 gadus veca slimā bērna kopšanu.**

Ja strikta atvaļinājuma grafika dēļ atvaļinājumu nav iespējams pagarināt, to var pārceļt uz citu laiku, izdarot grozījumus atvaļinājumu grafikā. Darba devējam nav tiesību atteikties pagarināt vai pārceļt atvaļinājumu, pamatojot atteikumu ar to, ka atvaļinājumu grafiks ir jau saskaņots un nav grozāms.<sup>1251</sup> Šādu pieeju apstiprina EST, nosakot, ka "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 koplīgumus, kuros paredzēts, ka darba ņēmējs, kurš ir slimības atvaļinājumā sava 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".<sup>1252</sup>

No EST judikatūras izriet, ka ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja drošību un veselību istenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots šim mērķim noteiktajā, proti, tekošajā gadā, tomēr tāpat ir atzīts, ka šī laikposma nozīme šajā sakarā saglabājas, ja tas tiek izmantots turpmākā laikposmā.<sup>1253</sup> Tādēļ, ja darba ņēmējs ir bijis slimības atvaļinājumā visu vai daļu no atvaļinājuma gada, un darba ņēmējam nav bijusi iespēja izmantot apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu, EST ir nospriedusi, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nebeidzas, beidzoties bāzes laikposmam,<sup>1254</sup> bet darba ņēmējam būtu jāļauj tās izmantot citā laikā, attiecīgā gadījumā – ārpus atbilstošā bāzes laikposma.<sup>1255</sup> Citiem vārdiem sakot, darba ņēmējam, kas iepriekš noteikta ikgadējā atvaļinājuma laikā ir slimības atvaļinājumā, ir tiesības, izsakot lūgumu, to izmantot citā laikā, kas nesakrīt ar slimības atvaļinājuma periodu,<sup>1256</sup> neatkarīgi no tā, kurā brīdī iestājies šī darbnespēja.<sup>1257</sup>

<sup>1251</sup> Turpat, 277. lpp.

<sup>1252</sup> EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-277/08, Francisco Vicente Pereda pret Madrid Movilidad SA, 27. punkts.

<sup>1253</sup> EST 2006. gada 6. aprīļa spriedums lietā C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging pret Staat der Nederlanden, 30. punkts.

<sup>1254</sup> EST 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-350/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), 38. - 49. punkts; EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-277/08, Francisco Vicente Pereda pret Madrid Movilidad SA, 19. punkts.

<sup>1255</sup> EST 2012. gada 21. jūnija spriedums lietā Nr. C-78/11, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) pret Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) u.c., 23. punkts; EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-277/08, Francisco Vicente Pereda pret Madrid Movilidad SA, 23. punkts.

<sup>1256</sup> EST 2009. gada 10. septembra spriedums lietā Nr. C-277/08, Francisco Vicente Pereda pret Madrid Movilidad SA, 22. punkts; EST 2012. gada 21. jūnija spriedums lietā Nr. C-78/11, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) pret Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) u.c., 20. punkts; EST 2013. gada 21. februāra rīkojums lietā Nr. C-194/12, Concepción Maestre Garcia pret Centros Comerciales Carrefour SA, 19. punkts; EST 2016. gada 30. jūnija spriedums lietā Nr. C-178/15, Alicja Sobczyk pret Szkoła Podstawowa w Rzeplinie, 26. punkts.

<sup>1257</sup> EST 2012. gada 21. jūnija spriedums lietā Nr. C-78/11, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) pret Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) u.c., 21. punkts.



## 151. pants. Papildatvaļinājums

### (1) Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir:

- 1) darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, — trīs darba dienas;
- 2) darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, — ne mazāk kā trīs darba dienas;
- 3) darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, — ne mazāk par vienu darba dienu.

(2) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt citus gadījumus (nakts darbs, maiņu darbs, ilggadējs darbs u.c.), kad darbiniekam piešķirams ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums.

(3) Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu pārceļ vai pagarina darbinieka pārejošas darbnespējas gadījumā.

(4) Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu par kārtējo gadu piešķir un to izmanto līdz nākamā gada ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam.

(5) Ikgadējā apmaksātā papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu nav izmantojis.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010., 23.10.2014. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

(1) Komentējamā panta pirmajā daļā ir noteikti t.s. *likumiskie* papildatvaļinājumi. Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir darbiniekiem, kuru aprūpē ir līdz trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, — ne mazāk par vienu darba dienu. Savukārt, ja darbinieka aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, — trīs darba dienas.

Piemēram, ja darbiniekam ir viens bērns līdz 14 gadu vecumam, viņam pienākas viena papildatvaļinājuma diena, ja divi bērni – arī viena diena (tās nesummējas), savukārt, ja ir trīs vai vairāk bērni – pienākas trīs dienas.<sup>1258</sup>

Šie atvaļinājumi piešķirami gan mātēm, gan tēviem, pat tad, ja abi vecāki nodarbināti pie viena darba devēja.

Gain darba devējam, gan darbiniekam savi pienākumi un tiesības jāpilda godprātīgi. Ja darbinieks vēlas izmantot papildatvaļinājumu, normālā situācijā viņam būtu jāinformē darba devējs, ka viņam ir šādas tiesības uz papildatvaļinājumu.

Ja darba devējs ir informēts, ka darbinieka aprūpē ir bērns, bet darbinieks nav lūdzis papildatvaļinājuma piešķiršanu (piemēram, pirmajā gadā to lūdza, savukārt otrajā gadā neprasa), darba devējam būtu jārikojas godprātīgi un jānoskaidro, vai darbinieks šādu papildatvaļinājumu izmantos. Šādu viedokli var pamatot, izmantojot analogiju ar AT 18.05.2017. spriedumā lietā Nr. SKC-769/2017 izteikto atziņu, ka “no darba tiesisko attiecību regulējuma izriet, ka viena no pusēm – darbinieks – atrodas ekonomiskajā ziņā vājākā pozīcijā iepretim otrai pusei – darba devējam. Tas nozīmē, ka darba devējs varēja norādīt, kādi dokumenti iesniedzami vai uzrādāmi [...]”.<sup>1259</sup>

Pēc būtības, piemērojot šo atziņu minētajā situācijā, varētu secināt, ka darba devējam būtu jāizskaidro darbiniekam viņa tiesības pieprasīt papildatvaļinājumu, kā arī jāpalīdz tās realizēt.<sup>1260</sup>

<sup>1258</sup> Rācenājs K., Papildatvaļinājumu regulējums, 2018. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/papildatvaļinajumu-regulejums/13020>

<sup>1259</sup> AT Civillietu departamenta 2017. gada 18. maija spriedums lietā Nr. SKC-769/2017.

<sup>1260</sup> Rācenājs K., Papildatvaļinājumu regulējums, 2018. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/papildatvaļinajumu-regulejums/13020>

AT ir skaidrojumi arī jautājumu, vai DL 151. panta 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 sniegto skaidrojumu jāņem vērā par kādu periodu piešķir atvaļinājumu un papildatvaļinājumu. DL 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 izpildījušies 16 gadi, bet viņš nevar būt vecāks par 16 gadiem.<sup>1261</sup>

Tāpat papildatvaļinājums (ne mazāk kā trīs darba dienas) pienākas darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku.

Darbs ir saistīts ar īpašu risku, ja tas 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.

Darbu saraksts, kuros nodarbinātajiem darbā ir īpaši apstākļi, sniegts MK 2009. gada 12. marta noteikumu Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude"<sup>1262</sup> 2. pielikumā "Darbi īpašos apstākļos" (piemēram, darbs augstumā, zem spiediena esošu bīstamu iekārtu apkalpošana, darbs ar sprāgstvielām u.c.). Līdz ar to darba devēja pienākums ir nodrošināt darba vides iekšējo uzraudzību un sastādīt sarakstu par tām profesijām (amatiem), kurās nodarbinātajam darbā ir īpaši apstākļi.

**(2)** Komentējamā panta otrajā daļā sniegts iespējamo *līgumisko* papildatvaļinājuma veidu uzskaitījums. Šis uzskaitījums nav izsmelošs, proti, darba koplīgumā vai līgumā var noteikt jebkādus gadījumus, kad darbiniekam būtu piešķirams ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums (piemēram, atbilstoši darbinieka darbības un tās rezultātu novērtējumam iepriekšējā gadā<sup>1263</sup>). Papildatvaļinājuma ilgums nav ierobežots.

**(3)** Tāpat kā ikgadējais apmaksātais atvaļinājums DL 150. panta sestajā daļā noteiktajā gadījumā, arī papildatvaļinājums tiek pārcelts vai pagarināts darbinieka pārejošas darbnespējas dēļ (salīdzinājumam skatīt DL 150. panta sestās daļas komentāru).

**(4)** Ar 2017. gadā veiktajiem grozījumiem komentējamais pants papildināts ar jaunu ceturto daļu, kurā skaidri noteikts, ka ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu par kārtējo gadu piešķir un izmanto līdz nākamā gada ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam.

Salīdzinot ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma<sup>1264</sup> regulējumu, kura 42. panta pirmajā daļā noteikts, ka darba devējs var piešķirt apmaksātu papildatvaļinājumu pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas, DL šāds ierobežojums nav paredzēts, līdz ar to papildatvaļinājumu drīkst izmantot arī pirms apmaksātā atvaļinājuma vai pēc kādas tā daļas izmantošanas.

**(5)** Ar 2017. gadā veiktajiem grozījumiem komentējamais pants papildināts arī ar jaunu piekto daļu, kurā noteikts, ka papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu nav izmantojis.

<sup>1261</sup> AT apkopojums, "Jautājumi par darba likuma normu piemērošanu", 2005.

<sup>1262</sup> MK 2009. gada 10. marta noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude". Latvijas Vēstnesis, Nr. 41 (4027), 13.03.2009.

<sup>1263</sup> Salīdzinājumam - valsts un pašvaldību institūcijās amatpersonām (darbiniekiem) saskaņā ar MK noteikumu Nr. 565 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām" 103. punktā noteikto ir tiesības uz apmaksātu papildatvaļinājumu atbilstoši amatpersonas (darbinieka) darbības un tās rezultātu novērtējumam iepriekšējā periodā šādā apmērā:

ja amata (darba) pienākumu izpilde visās jomās pārsniedz amatam izvirzītās prasības – no piecām līdz desmit darbdienu;

ja amata (darba) pienākumu izpilde atsevišķās jomās pārsniedz amatam izvirzītās prasības – no četrām līdz deviņām darbdienu;

ja amata (darba) pienākumu izpildes rezultāti atbilst amatam izvirzītajām prasībām – no trim līdz astoņām darbdienu.

<sup>1264</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 199 (4185), 18.12.2009.

Atvaļinājuma (tostarp papildatvaļinājuma) mērķis ir ļaut darbaņēmējam, pirmkārt, atpūsties, nevis veikt viņa darba līgumā paredzētos uzdevumus un, otrkārt, izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm.<sup>1265</sup> Tas nozīmē, ka efektīva mērķa sasniegšanai primāri būtu jānodrošina atpūtas (atvaļinājuma) piešķiršana un tikai tad, ja atpūtu izmantot nav iespējams, jo darba attiecības tiek izbeigtas, jābūt iespējai neizmantoto atvaļinājumu kompensēt naudā.

Diskutabls ir jautājums, vai papildatvaļinājuma izmantošanas noilgums ir viens vai divi gadi. Ir juristi, kas uzskata, ka papildatvaļinājuma izmantošanai ir paredzēts 1 gads un, ja tas nav izmantots gada laikā, tad to vairs nevar izmantot. Šādam viedoklim nevarētu piekrist. Pantā lietotā frāze *līdz nākamā gada ikgadējam atvaļinājumam* nosaka vispārīgo papildatvaļinājuma piešķiršanas kārtību un nevar tikt interpretēta veidā, kas izslēdz DL 31. pantā noteiktā divu gadu noilguma termiņa piemērošanu arī papildatvaļinājuma izmantošanai.

Praksē rodas jautājumi, par cik papildatvaļinājuma dienām darba attiecību pārtraukšanas brīdī ir jāaprēķina neizmantotā papildatvaļinājuma kompensācija un vai aprēķinā ir jāievēro proporcionalitātes princips (līdzīgi kā aprēķinot neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma kompensāciju).<sup>1266</sup>

Saskaņā ar vispārīgo principu tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir atkarīgas no faktisko darba attiecību ilguma. To pamato darbinieka nepieciešamība atpūsties pēc noteiktas darba pienākumu izpildes. Tādēļ ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu var kompensēt proporcionāli nostrādātajam darba laikam. Līdzīga argumentācija piemērojama arī papildatvaļinājumam, ko piešķir par darbu, kas saistīts ar īpašu risku (DL 151. panta pirmās daļas 2. punkts). Arī šajā gadījumā darbiniekam par darba veikšanu, kas saistīts ar īpašu risku, piešķir papildu atpūtu. Līdz ar to, ja darbinieks nav veicis darbu, nav pamata piešķirt šādu papildatvaļinājumu, savukārt, ja darbs ir veikts, piemēram, tikai pāris mēnešus, būtu pieļaujama šāda papildatvaļinājuma atlīdzināšana, izmantojot t.s. *pro rata temporis* principu jeb proporcionāli laikam. Šajā gadījumā – proporcionāli laikam, kurā veic darbu, kas saistīts ar īpašu risku.

Savukārt papildatvaļinājumam, kas saistīts ar faktu, ka darbiniekam ir bērns, nav tiešas korelācijas ar darbinieka ieguldījumu darba pienākumu izpildē. Piemēram, AT spriedumā lietā Nr. SKC-2274/2016 tiesa atzina, ka darba devējam ir pienākums maksāt dāvanu dzimšanas dienā neatkarīgi no tā, vai darbiniece veica darba pienākumus, vai nē, svarīgs ir apstāklis, ka pastāvēja darba attiecības. Šis papildatvaļinājums pēc būtības ir sociāls atbalsts darbiniekam, lai veicinātu darba un ģimenes dzīves saskaņošanu un darbinieks varētu vairāk laika veltīt savam bērnam, piemēram, izmantojot papildatvaļinājuma dienu 1. septembrī vai bērna skolas izlaidumā. Papildatvaļinājums saistīts ar faktu, ka darbiniekam ir darba attiecības un darba attiecību laikā ir bērns līdz noteiktam vecumam.

Līdz ar to konkrētajā gadījumā proporcionalitāte, visticamāk, nebūs piemērojama, un darbiniekam pienākas viena papildatvaļinājuma diena par katru gadu neatkarīgi no tā, cik ilgas bijušas darba attiecības.

Ja darbinieks nav apzināti ziņojis, ka viņam ir tiesības uz papildatvaļinājumu, normālā situācijā darba attiecību izbeigšanās gadījumā darbinieka tiesības prasīt papildatvaļinājuma atlīdzināšanu naudā būtu ierobežojamas. Vienlaikus to nevar absolūtizēt, jo varētu būt izņēmuma situācijas, kurās darbiniekam būtu tiesības uz šādu papildatvaļinājuma kompensēšanu. Piemēram, EST par ikgadējo atvaļinājumu kompensēšanu ir norādījusi, ka "jebkura darba devēja prakse vai bezdarbība, kas potenciāli var atturēt darbaņēmēju no tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu izmantošanas, arī ir pretrunā tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķim".<sup>1267</sup> Ja darba devējs darba vietā būtu radījis tādu psiholoģiskā terora politiku, ka ģimenes ar bērniem netiek atbalstītas, un šī iemesla dēļ darbinieks baidās izmantot savas tiesības, tad šādā situācijā, izbeidzot darba attiecības, darbiniekam varētu piešķirt tiesības prasīt neizmantotā papildatvaļinājuma kompensēšanu naudā.

<sup>1265</sup> EST 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-350/06 un Nr. C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), kā arī EST 2011. gada 22. novembra spriedums lietā Nr. C-214/10, KHS AG pret Wfnried Schulte.

<sup>1266</sup> Rācenājs K., Papildatvaļinājumu regulējums. Pieejams: <https://tiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/papildatvalinajumu-regulejums/13020>.

<sup>1267</sup> EST 2017. gada 29. novembra spriedums lietā Nr. C-214/16, Conley King pret The Sash Window Workshop Ltd un Richard Dollar.

## 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) īslaicīgas 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.

(1) Tiesību normas pirmajā daļā norādīts, ka laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, ieskaita 1) laiku, kad darbinieks ir bijis darba attiecībās un faktiski veicis savus darba pienākumus un 2) laiku, kad ir bijušas darba attiecības, bet darba pienākumi nav veikti attaisnojošu iemeslu dēļ.

No iepriekš minētā izriet, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu rodas jau ar darba tiesisko attiecību uzsākšanas brīdi.

Kā attaisnojoši iemesli darba neveikšanai ir īpaši izcelti šādi gadījumi:

- || pārejošas darbnespējas laiks, ko pierāda izsniegta darbnespējas lapa. Ārstniecības likuma<sup>1268</sup> 53. pantā noteikts, ka *personas pārejošu darbnespēju konstatē ārsts vai ārsta palīgs pēc personas personīgas apskates un izmeklēšanas, pieņemta lēmumu pamatojot medicīniskā dokumentācijā. Tādējādi šīs ārstniecības personas ir tās, kuras konstatē personas darbnespēju, pieņem lēmumu par darbnespējas lapas izsniegšanu un patiesi un pilnīgi aizpilda pacienta medicīnisko karti. Kārtība, kādā apliecina personas pārejošu darbnespēju un attiecīgo dokumentu izsniegšanas un anulēšanas kārtība paredzēta MK noteikumos Nr. 152 «Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība».*<sup>1269</sup> Nav nozīmes, vai darbnespējas lapa izsniegta sakarā ar paša darbinieka vai bērna slimību. Tāpat likumā nav noteikts maksimālais pieļaujamais darbnespējas laiks, kas dotu tiesības uz atvaļinājumu. Arī EST ir atzinusi, ka darbaņēmēji slimības atvaļinājumā saglabā tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, jo tas nav ikgadējā atvaļinājuma nosacījums, ka bāzes laikposmā ir faktiski jāstrādā.<sup>1270</sup> EST ir atzinusi, ka tā kā Darba laika direktīva paredz katram darbaņēmējam tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, tad jēdziens *katrs darbaņēmējs* ietver arī darbaņēmējus, kuri nav darbā, jo atrodas īslaicīgā vai ilglaicīgā slimības atvaļinājumā neatkarīgi no tā, vai tie minētajā gadā ir faktiski strādājuši.<sup>1271</sup>

<sup>1268</sup> Ārstniecības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 167/168, 01.07.1997.

<sup>1269</sup> MK 2001. gada 3. aprīļa noteikumi Nr. 152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība". Latvijas Vēstnesis, Nr. 56 (2443), 06.04.2001.

<sup>1270</sup> EST 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-350/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), 41. punkts.; EST 2012. gada 24. janvāra spriedums lietā Nr. C-282/10, Maribel Dominguez pret Centre informatique du Centre Ouest Atlantique un Préfet de la région Centre, 20. punkts.; EST 2012. gada 8. novembra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-229/11 un C-230/11, Alexander Heimann un Konstantin Tottschin pret Kaiser GmbH, 24. punkts.

<sup>1271</sup> EST 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās Nr. C-350/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), 40. punkts.

- ▮ grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiks (skatīt DL 154. panta komentāru);
- ▮ *īslaicīgas prombūtnes laiks* (skatīt DL 147. panta komentāru);
- ▮ darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā. Šeit būtiski norādīt, ka darba piespiedu kavējuma laiks sākas ar prettiesiskas atlaišanas brīdi un turpinās līdz darbinieka faktiskai atjaunošanai iepriekšējā darbā;  
Savukārt, ja darbinieks ir cēlis prasību tiesā un lūdzis izbeigt darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu, tad arī šādā situācijā darba devējam būs pienākums veikt atvaļinājuma naudas pārrēķinu par tiesvedības laiku.<sup>1272</sup>
- ▮ DL 155. pantā minētā atvaļinājuma laiks (skatīt DL 155. panta komentāru).

Par attaisnojošiem iemesliem darba neveikšanai būtu uzskatāmi arī DL 74. panta pirmajā daļā noteiktie gadījumi un dīkstāve, kas radusies darba devēja vainas dēļ (skatīt DL 74. panta komentāru), kā arī darbinieka prettiesiskas atstādināšanas no darba laiks (skatīt DL 58. panta komentāru) vai arī laiks, kurā darbinieki piedalās streikā.<sup>1273</sup>

No komentējamā panta otrās daļas izriet, ka par attaisnojošu iemeslu darba neveikšanai uzskatāms arī atvaļinājuma laiks bez darba samaksas saglabāšanas (bezalgas atvaļinājums), kas ir īsāks par četrām nedēļām viena gada laikā.

**(2)** Komentējamā panta otrajā daļā ir norādīts, ka laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, neieskaita bērna kopšanas atvaļinājuma laiku (skatīt DL 156. panta komentāru).

*Šajā laikā neieskaita arī atvaļinājuma laiku bez darba samaksas saglabāšanas (bezalgas atvaļinājumu), kas ir ilgāks par četrām nedēļām viena gada laikā.*

Ja darbinieks ir bijis bezalgas atvaļinājumā deviņas nedēļas, tad laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, neieskaitīs laiku, kas pārsniedz *četras* nedēļas (šajā piemērā ir piecas nedēļas).

<sup>1272</sup> Pretēju viedokli, proti, ka kompensācija par neizmantoju atvaļinājumu darba piespiedu kavējuma laikā izmaksājama gadījumā, kad nepamatoti atlaists darbinieks tiek atjaunots darbā, bet nav tiesiska pamata kompensācijas piedzīvai par atvaļinājumu pēc tam, kad darba attiecības jau ir izbeigtas, izteikusi AT. Skatīt AT Senāta 2005. gada 6. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-71.

<sup>1273</sup> Streiku likuma 26. pantā noteikts, ka piedalīšanās streikā nav uzskatāma par darba līguma un darba tiesību pārkāpumu un tāpēc nevar būt par pamatu darbinieku atlaišanai no darba. Darbiniekiem, kas piedalās streikā, tiek saglabāta darba vieta. Darbinieki, kas piedalās streikā, nav disciplināri sodāmi par to.

## 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.

(1<sup>1</sup>) Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kurš kā audzūģimene vai aizbildnis aprūpē bērnu, kā arī darbinieks, kurš atbilstoši bāriņtiesas lēmumam faktiski kopj un audzina citas personas bērnu. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā, bet ne ilgāk kā līdz bērna pusotra gada vecumam. Šādu atvaļinājumu ieskaita kopējā darba stāžā, bet to neieskaita ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā.

(1<sup>2</sup>) Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas darbiniekam, kurš pilda dienestu Latvijas Republikas Zemessardzē, ja par viņa iesaisti Zemessardzes uzdevumu izpildē darba devēju informē Zemessardzes vienības komandieris dienestu Zemessardzē regulējošos normatīvajos aktos noteiktajā termiņā un kārtībā. Atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas piešķir uz Zemessardzes vienības komandiera izziņā norādīto laiku.

(2) Darbiniekam, kurš izmanto šā panta pirmajā, 1.<sup>1</sup> un 1.<sup>2</sup> 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., 23.10.2014. un 07.03.2019. likumu, kas stājas spēkā 04.04.2019.)

Komentējamā tiesību norma nosaka gadījumus, kad darba devējam ir pienākums piešķirt darbiniekam atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, kā arī garantijas darbiniekam, kurš izmanto šādu atvaļinājumu.

**(1) (1)<sup>1</sup> (1)<sup>2</sup>** Tiesību normas pirmā, pirmā prim un otrā prim daļa paredz gadījumus, kad darba devējam ir pienākums piešķirt darbiniekam atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas. Tie ir gadījumi, kad:

- darbinieka aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns;

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. DL 153. panta pirmās daļas nepieciešamība ir pamatojama ar CL 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 bērna un vecāka attiecības.<sup>1274</sup>

<sup>1274</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 280. lpp.

- darbinieks kā audžuģimene vai aizbildnis aprūpē bērnu, kā arī darbinieks atbilstoši bāriņtiesas lēmumam faktiski kopj un audzina citas personas bērnu;

Atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā, bet ne ilgāk kā līdz bērna pusotra gada vecumam.

- darbinieks pilda dienestu LR Zemessardzē.

Atvaļinājumu piešķir uz Zemessardzes vienības komandiera izziņā norādīto laiku. Atbilstoši Latvijas Republikas Zemessardzes likuma<sup>1275</sup> 6. pantam dienests Zemessardzē ietver gan Zemessardzes uzdevumu pildīšanu, gan zemessargu apmācību. Zemessargu šajos procesos var iesaistīt līdz 30 dienām gadā (izņēmuma gadījumā – līdz 90 dienām) no pamatdarba vai mācībām brīvajā laikā, kā arī atsevišķos likumā noteiktajos gadījumos – atbrīvojot zemessargu no pamatdarba vai mācībām.<sup>1276</sup>

Tiesību normas otrās daļas divi prim punkts ir attiecināms tikai uz gadījumiem, kad darbinieks ir iesaistīts Zemessardzes dienesta pienākumu pildīšanā. Savukārt gadījumi, kad darbinieks ir iesaistīts zemessargu apmācībās darba dienās līdz piecām darba dienām gadā, ir uzskatāmi par darbinieka attaisnoto prombūtni. Par šo laiku atbilstoši DL 74. pantam, sākot ar 2020. gada 1. janvāri darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam noteikto darba samaksu. Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, šā panta pirmajā un otrajā daļā minētajos gadījumos viņam izmaksā vidējo izpeļņu.

Pirmajā un otrajā gadījumā darba devējs atvaļinājumu piešķir pēc darbinieka pieprasījuma. Savukārt trešajā gadījumā darba devējs piešķir atvaļinājumu tad, ja par darbinieka iesaisti Zemessardzes uzdevumu izpildē darba devēju informē Zemessardzes vienības komandieris dienestu Zemessardzē regulējošos normatīvajos aktos noteiktajā termiņā un kārtībā.

Tāpat pirmajā un otrajā gadījumā atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas ieskaita kopējā darba stāžā, bet to neieskaita ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā. Savukārt trešajā gadījumā tiesību norma neietver šādu atrunu, līdz ar to secināms, ka bezalgas atvaļinājuma laiku ieskaita laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

**(2)** Komentējamās tiesību normas otrā daļa paredz garantijas darbiniekam, kas izmanto atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas. Tā nosaka darba devēja pienākumu saglabāt darbiniekam iepriekšējo darbu. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

**(3)** Atbilstoši komentējamā panta trešajai daļai 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 strādājošajā uzņēmumā, kur katra darbinieka darbs un kvalifikācija ir efektīvas uzņēmuma darbības nodrošināšanas priekšnosacījums, un darbinieka prombūtne var negatīvi ietekmēt darbības rādītājus, darba devējam ir tiesības noskaidrot un izvērtēt šāda pieprasījuma iemeslus. Ja darba devējs darbinieka norādītos iemeslus neuzskata par samērīgiem, darba devējs var arī atteikt bezalgas atvaļinājuma piešķiršanu.<sup>1277</sup>

<sup>1275</sup> Latvijas Republikas Zemessardzes likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 82, 26.05.2010.

<sup>1276</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/2262B211E1C76B7AC2258362003AAE57?OpenDocument>.

<sup>1277</sup> Ločmele K., Bezalgas atvaļinājumā un bez līguma: darba tirgus šogad, 12.10.2009. Pieejams: <http://www.lv.lv/index.php?menu=doc&id=198959>.

AT skaidroja DL normu piemērošanu gadījumos, kad atvaļinājuma bez darba samaksas laikā darbinieks saslīma un izņēma darbnespējas lapu. AT ir atzinusi, ka “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 nekādus ienākumus nezaudē”.<sup>1278</sup>

Neskatoties uz to, ka komentējamā panta trešajā daļā ir nepārprotami noteikts, ka atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas ir piešķirams, pamatojoties uz darbinieka pieprasījumu, praksē pastāv gadījumi, kad darba devējs ražošanas apjomu krišanas dēļ nosūta darbiniekus bezalgas atvaļinājumā, piespiežot darbinieku uzrakstīt pieprasījumu. Šāda rīcība ir prettiesiska, turklāt norādītie apstākļi ir uzskatāmi par dikstāvi. Piekritot šādai darba devēja prasībai, un, sagatavojot iesniegumu, darbiniekam ir jārēķinās ar neizbēgamām negatīvām sekām:

- || darbinieks nevar saņemt bezdarbnieka statusu bezdarbnieka pabalsta saņemšanai;
- || atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas laikā par darbinieku netiek veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas, tādā veidā liedzot darbiniekam tiesības uz sociālajām garantijām;
- || bezalgas atvaļinājuma laikā darbiniekam samazinās vidēja 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, ja viņš, piemēram, divus mēnešus pavada bezalgas atvaļinājumā, un tad ar viņu tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības;
- || tikai četras bezalgas atvaļinājuma nedēļas viena gada laikā var ieskaitīt periodā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.<sup>1279</sup>

<sup>1278</sup> AT apkopojums “Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu”, Rīga, 2005, 11. lpp.

<sup>1279</sup> Ločmele K., Bezalgas atvaļinājumā un bez līguma: darba tirgus šogad, 12.10.2009. Pieejams: <http://www.lv.lv/index.php?menu=do-c&id=198959>.



## 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.

(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 sievietei ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.04.2004. likumu, kas stājas spēkā 08.05.2004.)

Komentējamā norma paredz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanas kārtību, nosacījumus un ilgumu.

Atšķirībā no bērna kopšanas atvaļinājuma grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir piešķirams tikai sievietēm. EST lietā Nr. C-411/96 atzina, ka 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.<sup>1280</sup>

Jāatzīmē, ka darbiniece ir aizsargāta darba tiesiskajās attiecībās pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi saistībā ar šajā pantā noteikto tiesību izmantošanu.<sup>1281</sup> EST ir skaidrojusi, ka konkrēta atvaļinājuma izmantošana nedrīkst:

- ▮ pirmkārt, pārtraukt attiecīgās sievietes darba tiesiskās attiecības, ne arī kaitēt no tā izrietošo tiesību piemērošanai,
- ▮ otrkārt, novest pie nelabvēlīgas attieksmes pret sievieti.<sup>1282</sup>

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.<sup>1283 1284</sup>

Darba devējam nav pienākuma nodrošināt samaksu darbiniecei grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā. Minēto atvaļinājumu laikā sievietei ir tiesības uz maternitātes pabalstu atbilstoši likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu"<sup>1285</sup> normām.

<sup>1280</sup> EST 1998. gada 27. oktobra spriedums lietā Nr. C-411/96, Margaret Boyle u.c. pret Equal Opportunities Commission.

<sup>1281</sup> EST 2005. gada 10. novembra spriedums lietā Nr. C-194/04, Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie Nevedi, 39. punkts.

<sup>1282</sup> EST 2004. gada 18. novembra spriedums lietā Nr. C-284/02, Land Brandenburg pret Ursula Sass, 48. punkts.

<sup>1283</sup> Turpat, 29. punkts.

<sup>1284</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 282. lpp.

<sup>1285</sup> Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu". Latvijas Vēstnesis, Nr. 182 (465), 23.11.1995.

Vienlaikus pēc atgriešanās no maternitātes atvaļinājuma gadījumā, ja darba devējs izmaksā prēmijas par iepriekšējo darba periodu, tad, aprēķinot prēmijas, periods, kas pavadīts maternitātes atvaļinājumā, ir ņemams vērā kā reāli nostrādāts periods. Tomēr tiesības uz prēmijas izmaksu var būt atkarīgas no tā, vai darbiniece atrodas darbā vai maternitātes atvaļinājumā.<sup>1286</sup> EST spriedumā lietā Nr. C-333/97 nenoliedza, ka tiesības uz prēmiju var tikt liegtas, ja prēmijas tiek izmaksātas tieši tad, kad darbiniece atrodas maternitātes atvaļinājumā.<sup>1287</sup> Tomēr, lemjot par iekļaušanu augstākas darba samaksas līmenī, maternitātes atvaļinājumā pavadītais laiks ņemams vērā un uzskatāms par aktīvi nostrādātu laiku.<sup>1288</sup>

Šāds īpašs tiesiskais regulējums attiecībā uz grūtniecēm paredzēts, lai ieviestu Padomes Direktīvas 92/85/EEK<sup>1289</sup>, Direktīva 2006/54/EK,<sup>1290</sup> kā arī SDO konvencijas Nr. 183 "Maternitātes aizsardzības konvencija"<sup>1291</sup> prasības. Papildus Latvijai saistošais Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 8. pants paredz, ka strādājošām sievietēm, kas ir grūtniecības stāvoklī, ir tiesības uz īpašu aizsardzību savā darbā.<sup>1292</sup>

Īpaša nozīme saistībā ar komentējamo DL pantu ir Direktīvai 92/85/EEK. Atbilstoši Direktīvas 92/85/EEK preambulas 1. punktam tā atzīst strādājošas grūtnieces par īpašu riska grupu un paredz pasākumus, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā. Direktīvas 92/85/EEK 8. pants paredz pienākumu dalībvalstīm veikt vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka strādājošām grūtniecēm un sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi pirms un/ vai pēc dzemdībām ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas.

EST lietā Nr. C-167/12 ir secinājusi, ka strādājošām sievietēm piešķirtā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķis ir aizsargāt, pirmkārt, sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc bērna piedzimšanas un, otrkārt, īpašas attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un dzemdībām, ņemot vērā šīs attiecības traucēt daudziem apgrūtinājumiem, kas rastos, ja vienlaicīgi tiktu veikta arī profesionālā darbība.<sup>1293</sup>

Tiesa secināja, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķis ir aizsargāt bērna mātes veselību īpaši neaizsargātības situācijā, kas rodas no viņas grūtniecības. Attiecīgi grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršana tiek veikta, pieņemot, ka darba ņēmēja, kas to saņem, ir bijusi grūtniecības stāvoklī un ir dzemdējusi bērnu.<sup>1294</sup> Ņemot vērā to, ka prasītāja nevienā brīdī pati nav bijusi stāvoklī, jo bērnu ieguvusi, pamatojoties uz vienošanos par bērna iznēsāšanu, EST secināja, ka uz šādu situāciju neattiecas Direktīvas 92/85/EEK 8. pants, tostarp tad, ja sieviete var vai faktiski baro šo bērnu ar krūti pēc dzemdībām. Līdz ar to dalībvalstīm saskaņā ar šo pantu nav pienākuma šādai darba ņēmējai piešķirt tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.<sup>1295</sup>

<sup>1286</sup> Dupate K., Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011, 42. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedrības.lv>.

<sup>1287</sup> EST 1999. gada 21. oktobra spriedums lietā Nr. C-333/97, Susanne Lewen pret Lothar Denda, 26. punkts.

<sup>1288</sup> EST 2004. gada 18. novembra spriedums lietā Nr. C-284/02, Land Brandenburg pret Ursula Sass, 54., 58. punkts.

<sup>1289</sup> Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) 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. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 348, 28.11.1992.

<sup>1290</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 204/23, 26.07.2006.

<sup>1291</sup> SDO konvencija Nr. 183 "Maternitātes aizsardzības konvencija", pieņemta 15.06.2000., Latvijā spēkā no 09.02.2010.

<sup>1292</sup> Likuma "Par Pārskatīto Eiropas Sociālo hartu" 2. punkts. Latvijas Vēstnesis, Nr. 40 (4846), 26.02.2013.

<sup>1293</sup> EST 2014. gada 18. marta spriedums lietā Nr. C-167/12, C.D. pret S.T., 34. punkts.

<sup>1294</sup> Turpat, 35., 37. punkts.

<sup>1295</sup> EST 2014. gada 18. marta spriedums lietā Nr. C-167/12, C.D. pret S.T. 40., 43. punkts. Skatīt arī Mickeviča N., Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2014. gadā. III daļa, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2015.

**(1)** Komentējamās normas pirmajā daļā ir reglamentēts vispārējais grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ilgums, t.i., kopā 112 kalendāra dienas. Pantā noteikts, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums piešķirams uz minēto laika posmu neatkarīgi no tā, cik daudz atvaļinājuma dienas 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 jau ir izmantojusi 70 atvaļinājuma kalendāra dienas. Līdz ar to pēc dzemdībām grūtniecei ir tiesības izmantot vēl 42 atvaļinājuma kalendāra dienas.

**(2)** Komentējamās normas 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 uzsāka medicīniskā aprūpe ārstnieciski profilaktiskajā iestādē līdz 12. grūtniecības nedēļai un tā tiek turpināta visu grūtniecības laiku.

Darbiniecei, kura vēlas izmantot minētās tiesības, ir jāiesniedz darba devējam papildatvaļinājuma piešķiršanas pamatu apliecināošs dokuments, piemēram, izziņa no attiecīgas ārstnieciski profilaktiskās iestādes (ārstējošā ārsta). Izmantojot šo papildatvaļinājumu, grūtniecības un dzemdību atvaļinājums tiek pagarināts līdz 126 dienām.<sup>1296</sup>

**(3)** Tiesību normas 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 tiesību normas otrajā daļā darbiniecei tiek piešķirts papildatvaļinājums 14 kalendāra dienu garumā. Arī šajā gadījumā darbiniecei jāsniedz darba devējam dokumenti, kas apliecina:

- divu vai vairāku bērnu dzimšanas faktu, vai
- grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību sarežģījumu faktu.

Tomēr ir noteikts dzemdību atvaļinājuma maksimālais ilgums, t.i., 70 kalendāra dienas.

Piemēram, ja darbiniecei ir piedzimuši divi bērni un iestājušies pēcdzemdību sarežģījumi, tad maksimālais piešķiramais dzemdību atvaļinājuma ilgums ir joprojām 70 dienas, nevis 84 dienas (56 dienas + 14 dienas (sakarā ar divu bērnu piedzimšanu) + 14 dienas (sakarā ar pēcdzemdību sarežģījumiem)).

Līdz ar to, ja darbiniecei tiek piešķirts gan normas otrajā daļā, gan trešajā daļā paredzētais papildatvaļinājums, tad grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma maksimālais ilgums ir 140 kalendāra dienas.<sup>1297</sup>

**(4)** Tiesību normas ceturtajā daļā noteikts, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums netiek ieskaitīts ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā. Par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un tā piešķiršanas kārtību skatīt 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 desmit ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, darbiniece var izmantot tās pilnā apmērā.

Papildus skatīt arī DL 150. panta ceturto daļu un 152. panta pirmās daļas 2. punktu un to komentārus.<sup>1298</sup>

<sup>1296</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 282. lpp.

<sup>1297</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 283. lpp.

<sup>1298</sup> Turpat.

**(5)** Tiesību normas 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, ja darbinieka iepriekšējo darbu nav iespējams saglabāt, darba devējam ir pienākums nodrošināt darbiniekam līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

Komentējamā tiesību norma ir identiska ar DL 156. panta ceturtajā daļā ietverto regulējumu saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu, izņemot, ka minētajā normā paredzētā aizsardzība tiek piešķirta gan sievietēm, gan vīriešiem. Sīkāk skatīt DL 156. panta ceturto daļu un tās komentāru.<sup>1299</sup>

---

<sup>1299</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 283. – 284. lpp.

## 155. pants. Atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai

(1) Bērna tēvam ir tiesības uz 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu. Atvaļinājumu bērna 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. dzīvības dienai. Minētais atvaļinājums piešķirams arī citai personai, kura faktiski kopj bērnu.

(3) Ja māte nevar kopt bērnu laikā līdz 42. pēcdzemdību perioda dienai saslimšanas, 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) (Izslēgta ar 22.01.2004. likumu)

(5) Ģimenē, kura adoptējusi bērnu vecumā līdz 18 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 stājas spēkā 08.05.2004, 19.06.2019, kas stājas spēkā 01.09.2019.)

Komentējamais pants paredz noteikumus attiecībā uz paternitātes, adoptētāja vai citas personas, kura faktiski kopj bērnu, atvaļinājumiem. Direktīva 92/85/EEK<sup>1300</sup> paredz pienākumu nodrošināt vismaz 14 nedēļu garu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kura laikā un pēc tā ir jānodrošina visas ar nodarbinātību saistītās tiesības. Tā kā ar maternitāti saistītās tiesības ir dzimumspecifiskas, tad Direktīva 2006/54/EK<sup>1301</sup> noteic, ka jebkura nodarbinātības tiesību pasliktināšana uzskatāma par tiešu diskrimināciju uz dzimuma pamata, un arī pienākumu, atgriežoties darbā, nodrošināt visas nodarbinātības tiesības, kas bijušas pirms maternitātes atvaļinājuma, un visus uzlabojumus, kas veikti prombūtnes laikā. Tādas pašas tiesības nodrošināmas arī bērna tēvam vai adoptētājam saistībā ar speciālo tēva (paternitātes) vai adoptētāja atvaļinājumu, ja dalībvalsts šādas tiesības uz šādiem atvaļinājumiem ir noteikusi.<sup>1302</sup>

2019. gadā ir pieņemta ES direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES.<sup>1303</sup> Direktīva 2019/1158 definē *paternitātes atvaļinājumu* kā atvaļinājumu bērna piedzimšanas gadījumā šā bērna aprūpes nolūkā, kas paredzēts tēvam. Tā paredz tiesības tēvam uz vismaz 10 darba dienu paternitātes atvaļinājumu, kas jāizmanto saistībā ar darba ņēmēja bērna dzimšanu. Dalībvalstis var noteikt, vai paternitātes atvaļinājumu var daļēji izmantot arī pirms vai tikai pēc bērna piedzimšanas un vai šādu atvaļinājumu var izmantot elastīgā veidā. Direktīvas prasības ES dalībvalstīm, tostarp, LR ir jāpārņem līdz 2022. gada 2. augustam.

<sup>1300</sup> Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) 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. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 348, 28.11.1992.

<sup>1301</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 204/23, 26.07.2006.

<sup>1302</sup> Dupate K., Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011, 63. - 64. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

<sup>1303</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES.

**(1)** Bērna tēvam ir tiesības izmantot atvaļinājumu sakarā ar bērna piedzimšanu divu mēnešu laikā no bērna dzimšanas dienas. Bērna piedzimšanas faktu apliecina dzimšanas apliecība. Atvaļinājuma ilgums ir 10 dienas.

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”<sup>1304</sup> 36. panta otrajā daļā noteikts, ka darba devēja pienākums ir pēc darbaņēmēja pieprasījuma vai pēc Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras pieprasījuma izdot apstiprinājumu par darbaņēmēja neierašanos darbā vai arī citu ar darba līguma apstākļiem saistītu informāciju, kas nepieciešama, lai izlemtu jautājumu par darbaņēmēja tiesībām uz valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu un noteiktu tā apmēru.<sup>1305</sup>

Līdzīgi kā ar maternitātes atvaļinājumu sliktāka izturēšanās pret darbinieku tādēļ, ka viņš vēlas izmantot vai izmanto paternitātes atvaļinājumu, arī būs uzskatāma par tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ.<sup>1306</sup>

**(2)** 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 pēc dzemdību periodā mirusi. Minēto faktu apliecina miršanas apliecība;
- ▮ bērna māte atteikusies no bērna kopšanas un audzināšanas līdz 42. dzemdību perioda dienai. Ja bērnu kopj nevis tēvs, bet cita persona saskaņā ar bāriņtiesas lēmumu, piemēram, vecāmāte, tad atvaļinājums līdz bērna 70. dzimšanas dienai piešķirams personai, kura bērnu kopj.

Likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 6. panta pirmajā daļā noteikts, ka bērna tēvam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu no valsts sociālās apdrošināšanas budžeta tiek piešķirts maternitātes pabalsts.<sup>1307</sup>

**(3)** Ja bērna māte ir saslimusi, guvusi traumu, viņai nepieciešams veikt operāciju u.tml., un minētais noticis, sākot no bērna dzimšanas līdz 42. dzemdību 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. Faktu, ka bērna māte ir saslimusi, apliecina darbnespējas lapa, kura tiek izsniegta MK noteikumu Nr. 152 „Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība”<sup>1308</sup> 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, tad gadījumā, ja sievietes slimība ir ilgstoša, persona, kura faktiski kopj bērnu, nevar būt atvaļinājumā ilgāku laiku, nekā tas pienāktos bērna mātei.<sup>1309</sup>

<sup>1304</sup> Likums “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 182 (465), 23.11.1995.

<sup>1305</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 285. lpp.

<sup>1306</sup> Dupate K., Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011, 41. lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedrības.lv>.

<sup>1307</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 285. lpp.

<sup>1308</sup> MK 2001. gada 3. aprīļa noteikumi Nr. 152 “Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 56 (2443), 06.04.2001.

<sup>1309</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 285. lpp.

**(5)** Ja bērns ir adoptēts, un tas nav vecāks par 18 gadiem, tad vienam no adoptētājiem ir tiesības uz 10 dienu ilgu atvaļinājumu. Ar 2019. gada 6. jūnija DL grozījumiem maksimālais bērna vecums tika palielināts no trīs līdz 18 gadiem. Likumdevējs palielināja vecumu, ņemot vērā to, ka adoptētā bērna ienākšana ģimenē prasa uzmanību un rūpes neatkarīgi no bērna vecuma.<sup>1310</sup>

**(6)** Laikā, kamēr bērna tēvs, viens no adoptētājiem vai cita persona, kura faktiski kopj bērnu, izmanto atvaļinājumu, darba devējs nedrīkst uzteikt darba līgumu (skatīt 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, darbinieks, kurš veic grāmatveža pienākumus un saņem 800 eiro mēnesī, dodas atvaļinājumā, pēc atgriešanās darbā darba devējs viņam nedrīkst sākt maksāt algu 500 eiro apmērā. Darba devējs nevar likt darbiniekam veikt arī citus darba pienākumus, piemēram, sekretāra darbus, jo minētais darbs nav atzīstams par līdzīga *līmeņa* darbu attiecībā pret grāmatveža darbu (skatīt DL 156. panta komentāru).<sup>1311</sup>

<sup>1310</sup> Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" anotācija. Pieejama: <http://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/0264F3B5C7FAE63A-C225837E002125BB?OpenDocument>.

<sup>1311</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 285. lpp.

## 156. pants. Bērna 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.

(5) Bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšana pirms piešķirtā atvaļinājuma termiņa beigām īstenojama darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajā kārtībā vai pamatojoties uz darba devēja un darbinieka vienošanos. Darbiniekam ir tiesības atgriezties darbā, paziņojot par to darba devējam ne mazāk kā divas nedēļas iepriekš, ja objektīvu apstākļu dēļ zudis pamats turpmākai bērna kopšanai.

**(1)** Bērna kopšanas atvaļinājums paredzēts, lai saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju nodrošinātu vecākiem bērna aprūpes iespēju līdz noteiktam bērna vecumam.

Eiropas līmenī tiesības uz bērna (vecāku) atvaļinājumu paredz ES direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK.<sup>1312</sup> Direktīva 2010/18/ES nosaka minimālās prasības vecāku atvaļinājuma noteikumiem, lai īpašā laika posmā atbalstītu strādājošus vecākus. Šo noteikumu mērķis ir saglabāt un veicināt nepārtrauktu vecāku dalību darba tirgū, līdz ar to ir nepieciešams pievērst lielāku uzmanību tam, lai darba ņēmējs minētā atvaļinājuma laikā saglabātu kontaktus ar darba devēju vai tiktu veikti pasākumi, kas vērsti uz darba ņēmēja atgriešanos darbā.<sup>1313</sup>

2019. gadā ir pieņemta ES direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES.<sup>1314</sup> Direktīva 2019/1158 paredz individuālas tiesības uz vismaz četru mēnešu vecāku atvaļinājumu (ar bērna piedzimšanu vai adopciju pamatots atvaļinājums vecākiem bērna aprūpes nolūkā), no kuriem divi mēneši ir nenododami otram vecākam, paredzot, ka diviem mēnešiem ir jābūt apmaksātiem atbilstoši dalībvalstī noteiktiem apmaksas principiem. Direktīvas prasības ES dalībvalstīm, tostarp, LR ir jāpārņem līdz 2022. gada 2. augustam.

EST atzinusi, ka individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu tiek piešķirtas "darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm", kas nozīmē, ka tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu saņēmeji ir vienīgi vecāki kā darba ņēmēji.<sup>1315</sup> Tāpat EST ir noteikusi, ka tiesības nedrīkst tikt interpretētas tādējādi, ka ar tām bērnam tiek piešķirtas individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, šādas tiesības tiek piešķirtas pašiem vecākiem. Līdz ar to, piemēram, dviņu piedzimšana nerada tiesības uz tāda daudzuma bērna kopšanas atvaļinājuma laikposmiem, kas ir vienāds ar piedzimušo bērnu skaitu.<sup>1316</sup> Tātad, ja piedzimst dviņi, tad vecākiem ir tiesības tikai uz vienu bērna kopšanas atvaļinājumu.

<sup>1312</sup> Padomes Direktīva 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK.

<sup>1313</sup> Direktīvas 2010/18/ES preambulas 22. punkts.

<sup>1314</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES.

<sup>1315</sup> EST 2010. gada 16. septembra spriedums lietā Nr.C-149/10, Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon.

<sup>1316</sup> Turpat.



Kaut arī atvaļinājumu var izmantot salīdzinoši ilgā periodā, ir jāseko līdzi tā pieprasīšanas termiņiem, proti, atvaļinājums jāpieprasa tā, lai tas beigtos līdz bērna astoņu gadu vecuma sasniegšanai.

Jāņem vērā, ka darba devējam nav pienākuma apmaksāt bērna kopšanas atvaļinājuma laiku. Pabalstus saistībā ar bērna piedzimšanu un kopšanu maksā valsts. Tomēr svarīgi ņemt vērā, ka pabalsti tiek maksāti līdz noteiktam bērna vecumam.<sup>1317</sup> Līdz ar to bērna kopšanas atvaļinājuma pieprasīšana šajā bērna vecuma posmā vai pēc tam ietekmēs pabalsta apmēru un izmaksu kā tādu.

**(2)** Atvaļinājumu piešķir pēc darbinieka pieprasījuma un darbinieks nosaka, cik gara būs katra atvaļinājuma daļa. Par šāda atvaļinājuma izmantošanu darbiniekam jāinformē darba devējs vienu mēnesi iepriekš. Tas nozīmē, ka, ja darbinieks vēlas izmantot atvaļinājumu no 01.09.2019, tad darba devējs par to ir jāinformē ne vēlāk kā 02.08.2019. Šis termiņš paredzēts darba devēja interešu aizsardzībai, lai tas varētu sagatavoties darbinieka prombūtnei. Darba devējam nav tiesību atteikt vai atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu.

Darba devējs rēķinās ar šādu darbinieka lēmumu un tālāko uzņēmuma darbību organizē saskaņā ar darbinieka sniegto informāciju. Nereti uz šo termiņu darbā tiek pieņemts cits darbinieks. Lai neradītu situācijas, kad darbinieks jebkurā brīdī var paziņot par atgriešanos no atvaļinājuma, panta piektajā daļā noteikts, ka atvaļinājuma pārtraukšana pirms termiņa un darbinieka atgriešanās istenojama darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajā kārtībā vai pamatojoties uz darbinieka un darba devēja vienošanos.

Vienlaikus komentējamās tiesību normas piektā daļā paredz arī izņēmuma gadījumus, kad atgriešanās notiek ar vienkāršu paziņojumu no darbinieka puses (piemēram, gadījumā, ja bērns ir miris).

**(3)** Kaut arī darba devējam nav pienākuma maksāt darba samaksu par šo atvaļinājuma laiku, tas tiek ieskaitīts kopējā darba stāžā. Darba stāžam ir būtiska ietekme attiecībā uz atlaišanas pabalstu, kas tiek izmaksāts atkarībā no darba stāža pie darba devēja (skatīt DL 112. panta komentāru).

Bērna kopšanas atvaļinājums netiek ieskaitīts laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (skatīt DL 152. panta komentāru).

**(4)** Tiesību normas ceturtajā daļā ietverta garantija darbiniekam, kurš izmantojis likumā paredzētās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ka pēc šī atvaļinājuma viņš varēs atgriezties darbā savā amatā. Ja tiek likvidēta tāda darbinieka, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, amata vieta, un tādēļ darba devējam nav iespējas saglabāt iepriekšējo darbu, minētā norma uzliek darba devējam pienākumu nodrošināt darbiniekam līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem. No minētās normas neizriet, ka pantā noteiktais pienākums nodrošināt darbinieku ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu būtu atkarīgs no darba devēja iespējām. Šī norma ir imperatīva, un darba devēja atkāpšanās no tajā noteiktā pienākuma nav pieļaujama.<sup>1318</sup>

Arī attiecībā uz ierēdņiem piemērojama direktīva 2010/18/ES, jo tās mērķis ir veicināt vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības jomā. Vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm princīpam ir vispārēja piemērojamība, un tas ir piemērojams nodarbinātībai valsts sektorā.<sup>1319</sup>

AT Senāta Administratīvo lietu departaments norādījis, ka no DL 156. panta ceturtais daļas izriet, ka īpašos gadījumos ir pieļaujama iepriekšējā darba nesaglabāšana, proti, amata vietu saglabāt nebija iespējams un vietā tika piedāvāts cits līdzīgs vai līdzvērtīgs darbs. DL arī nav paredzēts kāds īpašs aizsardzības periods pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām, kura laikā darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu. Līdz

<sup>1317</sup> 2019. gadā sociāli apdrošinātai personai vecāku pabalsts līdz bērna 1 gada vecumam tiek maksāts no vidējās iemaksu algas 60% apmērā vai līdz bērna 1,5 gadu vecumam 43,75 % apmērā, savukārt bērna kopšanas pabalsts līdz 1,5 gadu vecuma 171 eiro mēnesī, bet no 1,5 līdz 2 gadiem 42,69 eiro mēnesī.

<sup>1318</sup> AT Civillietu departamenta 2014. gada 12. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2608/2014 (C28374713).

<sup>1319</sup> EST 2010. gada 16. septembra spriedums lietā Nr. C-149/10, Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon.

ar to secināms, ka izņēmumi ir pieļaujami tiktāl, ciktāl tie ir paredzēti tiesību normās, pareizi piemēroti un darba devēja rīcības pamatā nav atšķirīga attieksme pret konkrētu darba ņēmēju, ņemot vērā, ka viņš izmanto savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu.<sup>1320</sup>

Darba devējam ir pienākums darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, saglabāt iepriekšējo darbu, darba samaksu u.c. nodarbinātības noteikumus.

Ja pirms bērna kopšanas atvaļinājuma darbinieks strādājis par pārdevēju ar darba algu 900 eiro mēnesī, tad, 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.<sup>1321</sup>

EST ir norādījusi, ka jēdziens "tiesības, ko *darba ņēmējs iegūvis vai kas ir iegūšanas stadijā* 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".<sup>1322</sup>

Būtiski uzsvērt, ka, pamatojoties uz EST 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 visām personām, izņemot darbinieku, kurš atgriezies no grūtniecības vai dzemdību vai bērna kopšanas atvaļinājuma u.c.<sup>1323</sup>

<sup>1320</sup> AT Senāta Administratīvo lietu departamenta 2013. gada 23. augusta spriedums lietā Nr. SKA-7/2013 (A42891209).

<sup>1321</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 287. lpp.

<sup>1322</sup> EST 2009. gada 22. oktobra spriedums lietā Nr. C-116/08, Christel Meerts pret Proost NV, 43., 44. punkts.

<sup>1323</sup> Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 287. lpp.

## 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.

Komentējamā tiesību normā nodalīti divu veidu mācību atvaļinājumi.

(1) Tiesību normas pirmajā daļā regulēts mācību atvaļinājums, kuru piešķir tikai tad, ja šāds darba devēja pienākums ir ietverts darba līgumā vai koplīgumā. Kopš grozījumiem DL 2. panta otrajā daļā un Atlīdzības likuma<sup>1324</sup> spēkā stāšanās šī norma vairs neattiecas uz valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem. Proti, Atlīdzības likuma subjektiem mācību atvaļinājums tiek piešķirts un apmaksāts Atlīdzības likuma 44. panta noteiktajā kārtībā.

Privātajā sektorā pastāvošais līgumu slēgšanas brīvības princips neierobežo darba devēju darba līgumā vai darba koplīgumā plaši vienoties par nosacījumiem mācību atvaļinājuma piešķiršanai, līdz ar to šī panta pirmās daļas norma ir vairāk informatīva, lai mudinātu darba devējus atbalstīt darbinieku mācīšanos jebkura veida izglītības iestādē, nepārtraucot darbu.

Vienaiķus jāņem vērā, ka darba devējam, vienojoties ar darbinieku, ir tiesības noteikt nosacījumus darba līgumā par mācību atvaļinājuma piešķiršanu ar apmaksas kārtību. Ja līgumā paredzēts nosacījums par apmaksāta mācību atvaļinājuma piešķiršanu un profesionālās apmācības nodarbību obligātu apmeklējumu, mācību nodarbību neapmeklēšana atzīstama par darba pienākumu neizpildīšanu, kas var radīt DL 101. panta pirmās daļas 1. vai 3. punktā paredzētās sekas.<sup>1325</sup>

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, kuram izglītības programmu īstenošana ir viens no darbības veidiem.

(2) Komentējamās tiesību normas otrajā daļā savukārt noteikts obligāts pienākums darba devējam piešķirt darbiniekam 20 darba dienu garu mācību atvaļinājumu valsts pārbaudījuma kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai.

Termins *valsts pārbaudījums* ietver gala eksāmenus, kas studentam jākārtoti studiju beigās un attiecas gan uz bakalaura, gan maģistra, gan doktorantūras studijām.

Par valsts pārbaudījumu nav uzskatāmi eksāmeni (sesija), kas tiek kārtoti katra semestra vai kursa beigās<sup>1326</sup>.

Termins *diplomdarbs* ir interpretējams plašāk un ietver ne vien diplomdarbu, bet arī citus studiju noslēgumā izstrādājamus darbus, piemēram, bakalaura darbu, maģistra darbu, kvalifikācijas, promocijas darbu.

Tomēr par diplomdarbu nebūs uzskatāmi kursa darbs vai referāti, kas jāizstrādā studiju ietvaros, nevis to noslēgumā.<sup>1327</sup>

<sup>1324</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 199 (4185), 18.12.2009.

<sup>1325</sup> AT Senāta Civiltiesu departamenta 2006. gada 5. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-232/2006 (C20399404).

<sup>1326</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 288. lpp.

<sup>1327</sup> Darba līgums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis&Liberte”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 289. lpp.

Mācību atvaļinājums valsts eksāmena kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai jāpiešķir neatkarīgi no laika, kuru darbinieks nostrādājis pie attiecīgā darba devēja.<sup>1328</sup>

Atvaļinājuma 20 darba dienas iespējams dalīt arī vairākās daļās, piemēram, vienu daļu izmantot diplomdarba rakstīšanai, savukārt otru, lai sagatavotos un kārtotu valsts pārbaudījumu.

Lai samazinātu slogu darba devējam, noteikts, ka darba devējs, piešķirot mācību atvaļinājumu, izvērtē situāciju un piešķir atvaļinājumu ar darba samaksas saglabāšanu vai bez tās.

Atvaļinājuma piešķiršana notiek, pamatojoties uz darbinieka pieprasījumu. Likumā nav noteikta forma, kā tas jādokumentē, to var noteikt darba līgumā, darba kārtības noteikumos vai koptīgumā.

Pantā nav noteikts termiņš, kādā darbiniekam jāpieprasa atvaļinājums. Tomēr tiesības un pienākumi jāizmanto labā ticībā, tāpēc darbiniekam būtu *savlaicīgi* vai *pēc iespējas saprātīgā* termiņā jāinformē darba devējs par atvaļinājuma nepieciešamību.

Tāpat darba devējam ir tiesības pieprasīt no darbinieka pierādījumus (piemēram, izziņu no izglītības iestādes), ka darbinieks patiešām mācās.

Tiesu praksē ir atzīts, ka gadījumā, ja darbinieks nebūs pieprasījis mācību atvaļinājumu, tad izbeidzot darba attiecības, tas netiks kompensēts naudā.<sup>1329</sup>

<sup>1328</sup> Turpat.

<sup>1329</sup> AT Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 28. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1594/2012.

# E DAĻA

# ADMINISTRATĪVĀ ATBILDĪBA

(Daļa 17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019.  
Daļa stājas spēkā 01.07.2020. Skatīt Pārejas noteikumu 20. punktu)

## 36. nodaļa

### Administratīvie pārkāpumi darba tiesisko attiecību jomā un kompetence administratīvo pārkāpumu procesā

(Nodaļa 17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019.  
Nodaļa stājas spēkā 01.07.2020. Skatīt Pārejas noteikumu 20. punktu)

#### 158. pants. Darba līguma nenoslēgšana rakstveida formā

Par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā piemēro naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai — no četrpadsmit līdz septiņdesmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no simt četrdesmit līdz septiņsimt divdesmit naudas soda vienībām.

(17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Pants stājas spēkā 01.07.2020. Sk. Pārejas noteikumu 20. punktu)

#### 159. pants. Valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšana

Par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, ja persona nodarbināta normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu piemēro naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai — no astoņdesmit sešām līdz simt četrpadsmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no simt septiņdesmit līdz tūkstoš četrsimt divdesmit naudas soda vienībām.

(17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Pants stājas spēkā 01.07.2020. Sk. Pārejas noteikumu 20. punktu)

#### 160. pants. Atteikšanās no sarunām par darba koplīguma slēgšanu

Par darba devēja, darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības atteikšanos no sarunām par darba koplīguma (ģenerālvienošānās) slēgšanu piemēro brīdinājumu vai naudas sodu fiziskajai personai no desmit līdz septiņdesmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no septiņdesmit līdz simt četrdesmit naudas soda vienībām.

(17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Pants stājas spēkā 01.07.2020. Sk. Pārejas noteikumu 20. punktu)

#### 161. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana darba tiesisko attiecību jomā

Par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu darba tiesisko attiecību jomā piemēro brīdinājumu vai naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai — no divdesmit astoņām līdz septiņdesmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no septiņdesmit līdz simt četrdesmit naudas soda vienībām.

(17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Pants stājas spēkā 01.07.2020. Sk. Pārejas noteikumu 20. punktu)

## 162. pants. Citu darba tiesiskās attiecības regulējošu normatīvo aktu pārkāpšana

Par darba tiesiskās attiecības regulējošu normatīvo aktu pārkāpšanu, izņemot gadījumus, kuri noteikti šā likuma 158., 159., 160. un 161. pantā, piemēro brīdinājumu vai naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai — no septiņām līdz septiņdesmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no četrpadsmit līdz divsimt divdesmit naudas soda vienībām.

(17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Pants stājas spēkā 01.07.2020. Sk. Pārejas noteikumu 20. punktu)

## 163. pants. Kompetence administratīvo pārkāpumu procesā

Administratīvā pārkāpuma procesu par šā likuma 158., 159., 160., 161. un 162. pantā minētajiem pārkāpumiem veic Valsts darba inspekcija.

(17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019. Pants stājas spēkā 01.07.2020. Sk. Pārejas noteikumu 20. punktu)

## 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, 21./22.nr.).

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, noformējami 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 29.06.2009.)

**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.)

**11.** Šā likuma informatīvās atsauces uz Eiropas Savienības direktīvām 8.punkts zaudē spēku 2012.gada 8.martā.

(16.06.2011. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

**12.** Šā likuma 40.panta desmitā daļa stājas spēkā 2015.gada 1.aprīlī.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

**13.** Ja darba līgums uz noteiktu laiku noslēgts līdz 2014.gada 31.decembrim, tā termiņu var pagarināt, ievērojot šā likuma 45.panta pirmās daļas noteikumus par darba līguma termiņa pagarināšanu, kas ir spēkā no 2015.gada 1.janvāra, taču kopējais šāda darba līguma termiņš jebkurā gadījumā nedrīkst pārsniegt piecus gadus.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

**14.** Grozījums šā likuma 61.panta otrajā daļā, kas paredz deleģējumu Ministru kabinetam noteikt minimālās mēneša darba algas apmēru normāla darba laika ietvaros, kā arī minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu, stājas spēkā 2016.gada 1.janvārī.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

**15.** Par pārkāpumu, kas izdarīts līdz 2014.gada 31.decembrim, darbiniekam 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.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

**16.** Ja piezīme vai rājiens izteikts līdz 2014.gada 31.decembrim, darbiniekam ir tiesības prasīt tā atcelšanu gada laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas.

(23.10.2014. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2015.)

**17.** Šā likuma 74. panta pirmās daļas 10. punkts stājas spēkā 2020. gada 1. janvārī.

(07.03.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 04.04.2019.)



**18.** Ministru kabinets izvērtē šā likuma 68. panta trešajā un ceturtajā daļā noteiktā regulējuma piemērošanu praksē un tā ietekmi uz darbinieku tiesisko stāvokli un līdz 2021. gada 1. februārim iesniedz par to Saeimai ziņojumu.

(28.03.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.05.2019.)

**19.** Grozījums šā likuma 155. panta piektajā daļā, kas paredz atvaļinājuma piešķiršanu vienam adoptētājam, ja adoptēts bērns vecumā līdz 18 gadiem, piemērojams, ja tiesas spriedums par bērna adopciju stāties spēkā pēc 2019. gada 1. septembra.

(06.06.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.09.2019.)

**20.** Šā likuma E daļa stājas spēkā vienlaikus ar Administratīvās atbildības likumu.

(17.10.2019. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 19.11.2019.)

## INFORMATĪVĀ ATSAUCE UZ EIROPAS SAVIENĪBAS DIREKTĪVĀM

(13.10.2005. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010., 16.06.2011., 12.05.2016. un 27.07.2017. likumu, kas stājas spēkā 16.08.2017.)

### 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) (zaudējis spēku ar 08.03.2012.; sk. Pārejas noteikumu 11. punktu);
- 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 atļaušanu;
- 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 direktīva 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, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību 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;
- 23) Eiropas Parlamenta un Padomes 2008.gada 19.novembra direktīvas 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām;
- 24) Padomes 2010.gada 8.marta direktīvas 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSEUROPE, UE-APME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ direktīvu 96/34/EK;
- 25) Eiropas Parlamenta un Padomes 2014.gada 26.februāra direktīvas 2014/36/ES par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā;
- 26) Eiropas Parlamenta un Padomes 2014.gada 15.maija direktīvas 2014/66/ES par ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros;
- 27) Eiropas Parlamenta un Padomes 2014.gada 15.maija direktīvas 2014/67/ES par to, kā izpildīt direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot leksējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula");
- 28) Eiropas Parlamenta un Padomes 2015. gada 6. oktobra direktīvas 2015/1794, ar kuru attiecībā uz jūrniekiem groza Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2008/94/EK, 2009/38/EK un 2002/14/EK un Padomes direktīvas 98/59/EK un 2001/23/EK;
- 29) Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 16. aprīļa direktīvas 2014/54/ES par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā;
- 30) Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 11. maija direktīvas 2016/801 par nosacījumiem attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos pētniecības, studiju, stažēšanās, brīvprātīga darba, skolēnu apmaiņas programmu vai izglītības projektu un viesaukles darba nolūkā.

Likums stājas spēkā 2002.gada 1.jūnijā

Likums Saeimā pieņemts 2001.gada 20.jūnijā.

Valsts prezidente V.Viķe-Freiberga

Rīgā 2001.gada 6.jūlijā



Brūņinieku ielā 29/31, Rīgā, LV – 1001

Tālrunis: 6 7270351, 6 7035960

Fakss: 6 7276649

E-pasts: [lbas@lbas.lv](mailto:lbas@lbas.lv)



# LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA



Bruņinieku ielā 29/31, Rīga



Tālr. 67035925, 29225875



E-pasts: info@lbas.lv



<https://www.facebook.com/arodbiedribaslvs>



[twitter.com/@arodbiedribas](https://twitter.com/arodbiedribas)



<http://www.arodbiedribas.lv>