

Darbinieka uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu

Darba likums paredz tiesības uzteikt darba līgumu, neievērojot 1 mēneša uzteikuma termiņu, ja darbiniekam ir svarīgs iemesls. Kas ir uzskatāms par svarīgu iemeslu? Un kurai pusei jāpierāda, ka šāds darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots?

TOMS ŠULMANIS, zvērinātu advokātu biroja “Raidla, Lejiņš & Norcoux” zvērināts advokāts

Lietas būtība:

20.01.2015. Latvijas Republikas Augstākās tiesas (AT) Civillietu departaments izskatīja lietu Nr.SKC-1793/2015, kurā darba devējs cēla prasību par darbinieka uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, savukārt darbinieks cēla pretprasību par atļaišanas pabalsta piedziņu. Darbiniece strādāja pie darba devēja par ārsti un bija arī vienīgā sabiedrības valdes locekle. 31.01.2013. darbiniece iesniedza atlūgumu, kurā uzteica darba līgumu un atkāpās no valdes locekles amata ar 1.martu. Tā paša gada 6.februārī sabiedrības dalībnieku sapulce pieņēma lēmumu, ar kuru darbiniece tika atsaukta no valdes locekles amata un nekavējoties atstādināta no visu darba pienākumu veikšanas līdz 28.02.2013., saglabājot darba samaksu. Lai gan darbiniece tika atstādināta, 07.02.2013. viņa ieradās darbā. Darba devējs izdeva vēl 1 rīkojumu, ar kuru darbiniecei tika uzdots nekavējoties atstāt biroja telpas. Tajā pašā dienā darbiniece iesniedza darba devējam uzteikumu par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu ar 08.02.2013., pamatojoties uz Darba likuma (DL) 100.panta 5.daļu.

DL 100.panta 5.daļa paredz, ka darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot DL 100.pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Turklāt darbiniekam šādā gadījumā ir tiesības saņemt atļaišanas pabalstu.

Darbinieces uzteikums tika pamatots ar šādiem galvenajiem apstākļiem:

- uz darbinieci esot izdarīts morāls spiediens, lai viņa neturpinātu darbu ar pacientiem;
- darbiniecei neļāva veikt līgumā noteiktos darba pienākumus;
- darbiniece netika ielaista darba telpās, un pēc iekļūšanas darba telpās viņai lika tās nekavējoties pamest.

Darba devējs cēla prasību tiesā par šī uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, savukārt darbiniece cēla pretprasību par atļaišanas pabalsta piedziņu.

Tikumības un taisnprātības apsvērumi?

AT Civillietu departaments secināja, ka darba devēja tiesību izmantošana, atstādinot darbinieku no darba, nesaskan ar DL 100.panta 5.daļu

Darbinieka atstādināšana no darba nevar būt pamats darbinieka uzteikumam svarīga iemesla dēļ

paredzēto un nevar tikt klasificēta kā pamats darbinieka uzteikumam svarīga iemesla dēļ. Pretējā gadījumā, ja atstādināšanai kā atbilde varētu sekot darbinieka uzteikums uz DL 100.panta 5.daļas pamata, DL 58.pantam, kas nosaka darbinieka atstādināšanas kārtību un kas vērsts gan uz paša darbinieka, gan tā darba devēja un / vai trešo personu tiesību un interešu aizsardzību, būtu vien



Darba devēja pienākums pierādīt, ka uzteikums ir tiesiski pamatots, attiecas uz darba devēja uzteikumu

deklaratīvs raksturs. To apstiprina arī DL 58.panta 4.daļas regulējums, kas paredz darba devējam pienākumu izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus, ja darbinieka atstādināšana ir bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ.

Vai rīkojums par atstādināšanu ir spēkā?

Jāatzīmē, ka darbiniece nebija cēlusi atsevišķu prasību tiesā par rīkojuma par atstādināšanu atzīšanu par spēkā neesošu. Līdz ar to šis rīkojums ir spēkā, tam ir tiesiska akta spēks, un tas ir obligāts personai, uz kuru tas attiecas, un saistošs tiesai. Kā secinājis AT Civillietu departaments, tā kā darbiniece nav pieprasījusi rīkojuma par atstādināšanu no darba atzīšanu par spēkā neesošu, pirmās un apelācijas

instances tiesa ārpus prasījuma robežām ir vērtējusi apstākļus gan saistībā ar atstādināšanas pamatojumu, gan – ar atstādināšanas procedūru. Tādējādi tika pieļauts Civilprocesa likuma pārkāpums.

Kurai pusei ir pierādīšanas pienākums?

Gan pirmās, gan apelācijas instances tiesa atzina – pienākums pierādīt, ka darbiniecei nebija iemesla izbeigt darba līgumu uz DL 100.panta 5.daļas pamata, gulstas uz darba devēju. Apelācijas instances tiesa kā pamatojumu šim atzinumam ir minējusi DL 125.pantu.

AT Civillietu departaments secināja, ka, vērtējot DL 125.pantu pārējo tiesību normu sistēmā, šī panta pirmajā teikumā noteiktais darba devēja pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots

un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, attiecas uz DL 101.pantu, kas regulē darba devēja uzteikumu. Savukārt DL 125.panta otrajā teikumā paredzētais noteikums, ka citos gadījumos darba devēja pienākums ir pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, ir saistāms ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc DL 100.panta 1.daļas, 113. un 114.panta.

Uzteikums pēc DL 100.panta 5.daļas ir darba līguma izbeigšana tikai un vienīgi pēc darbinieka iniciatīvas uz darba devēju apsūdzošu iemeslu pamata. Darbinieks pretēji DL 125.pantā norādītajam ir deklarējis savu nepārprotamu nevēlēšanos turpināt darba tiesiskās attiecības ar šo darba devēju. Tādējādi uzteikuma pamatojuma esamība, ja vien tas nav saistīts ar DL 29.pantā noteikto

atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jāpierāda darbiniekam. Darba devējam atbilstoši sacikstes principam ir jāpierāda savu iebildumu pamatotība.

Tiesas atziņas par darba devēja rīcību

Pirmās un apelācijas instances tiesa atzina, ka, risinot jautājumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu

un neloģiski prātojumi.”

Ja šāds apelācijas instances tiesas secinājums tiktu uzskatīts par pamatotu, tad būtu jāatzīst, ka DL paredzētais ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, kas ilgst vismaz 4 kalendāra nedēļas un pienākas arī ārstiem kā darbiniekiem, aizskar darbinieka kā profesionāļa tiesības, ja pat šāda neilga prombūtne spēj negatīvi ietekmēt viņa kvalifikāciju.

Ja apelācijas instances tiesas secinājums tiktu uzskatīts par pamatotu, būtu jāatzīst, ka ikgadējais apmaksātais atvaļinājums aizskar darbinieka kā profesionāļa tiesības

ar darbinieci, darba devējam bija jāizvēlas tādi līdzekļi, kas neaizskar atbildētājas profesionālās spējas un viņas kā darbinieka tiesības. Secināts, ka darba devējs šī jautājuma risināšanā ir rīkojies, pārkāpjot morāles un ētikas normas, viņa rīcība bijusi nesamērīga un ētikas normām neatbilstoša. AT Civillietu departaments šādu secinājumu ir atzinis par kļūdainu, jo darba tiesiskās attiecības izbeidza pati darbiniece, nevis darba devējs.

Apelācijas instances tiesa bija izdarījusi vēl kādu interesantu pieņēmumu. Proti, tiesa atzina, ka, ņemot vērā atbildētājas specialitāti, atstādināšana no darba uz 3 nedēļām ir atzīstama par faktu, kas negatīvi ietekmē darbinieka kvalifikāciju. Turklāt tiesa norādīja, ka šis ir vispārzināms fakts, kas nav jāpierāda. AT Civillietu departaments par šādu secinājumu ir izteicies skarbi: “Loģikai un vispārpieņemtajiem vērtējumiem atbilstoši ir jābūt jebkuriem tiesas izteikumiem, lai neveidotos absurdi

Secinājumi

Savā spriedumā AT Civillietu departaments sniedzis svarīgu skaidrojumu DL normu piemērošanā:

- darba devēja tiesību izmantošana, uz laiku atstādinot darbinieku no darba, nesaskan ar DL 100.panta 5.daļu un nevar tikt kvalificēta kā pamats darbinieka uzteikumam svarīga iemesla dēļ;
- darbiniekam, uzteicot darba līgumu uz DL 100.panta 5.daļas pamata, pašam jāpierāda uzteikuma pamatojuma esamība, ja vien uzteikums nav saistīts ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu;
- DL 125.panta pirmajā teikumā paredzētais darba devēja pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, attiecas uz DL 101.pantu, kas regulē darba devēja uzteikumu. ●



Darba likums

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.

[...]

(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.

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.