

Par darbinieka atstādināšanas laika ierobežojumu

Augstākās tiesas Senāta jaunākās atziņas apkopojis **Mārtiņš Aljēns**, zvērinātu advokātu biroja *Raidla Lejiņš & Norcous* zvērināts advokāts. Rakstā apskatīts Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteiktais darbinieka atstādināšanas laika ierobežojums un kādēļ to ne vienmēr iespējams ievērot.

Darba likuma 58. pants paredz darba devēja tiesības noteiktos gadījumos atstādināt darbinieku no darba, t.i., ar rakstveida rīkojumu noteikt darbiniekam pagaidu aizliegumu atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku neizmaksājot viņam darba samaksu. Šādas tiesības darba devējam ir tad, ja 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. Papildus tam darba devējam ir pienākums atstādināt darbinieku no darba, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija.

Saskaņā ar Darba likuma 58. panta piekto daļu aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot gadījumus, kad darbinieka atstādināšanu no darba pieprasījusi attiecīgi pilnvarota valsts institūcija. Šāds ierobežojums noteikts, lai aizsargātu darbinieka intereses. Kā to 2009. gada 14. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC–891 norādījis Senāts:

“Par atstādināšanas no darba laiku darbinieks nesaņem darba algu, līdz ar to pēc būtības tiek atstāts bez iztikas līdzekļiem. Tāpēc likumā noteikts šāds atstādināšanas laika ierobežojums, jo pretējā gadījumā darba devējam būtu tiesības atstādināt darbinieku no darba uz nenoteiktu laiku, kas ievērojami pasliktinātu darbinieka stāvokli.”

Darbinieka atstādināšana no darba parasti tiek izmantota, lai darba devējs veiktu dienesta pārbaudi un – gadījumā ja pastāv attiecīgs pamats – uzteiktu darba līgumu. Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteiktais darbinieka atstādināšanas laika ierobežojums parasti nerada problēmas, jo, vismaz vairumā gadījumu, dienesta izmeklēšanai un darba līguma uzteikšanai nav nepieciešams vairāk par trim mēnešiem. Minētā ierobežojuma ievērošana tomēr var izrādīties problemātiska, ja darbinieks ir arod biedrības biedrs un arod biedrība atteikusies dot piekrišanu darba līguma uzteikumam.

Proti, saskaņā ar Darba likuma 110. pantu, lai uzteiktu darba līgumu darbiniekam, kurš ir arod biedrības biedrs, darba devējam ir jāsaņem arod biedrības piekrišana. Ja arod biedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, darba devējam, lai panāktu darba līguma izbeigšanu, ir jāceļ tiesā attiecīga prasība. Ņemot vērā to, ka tiesvedība norit ilgāk nekā Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteiktos trīs mēnešus, darba devējam nav iespējams atstādināt darbinieku līdz tiesvedības beigām, formāli nepārkāpjot Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteikto ierobežojumu. Šāda

situācija vairumā gadījumu neapmierina darba devēju, jo, piemērojot Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteikto atstādināšanas laika ierobežojumu, darba devējs ir spiests atjaunot darbā darbinieku, lai arī tas var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Jauna tiesu prakse jautājumā par Darba likuma 58. panta piektajā daļas piemērošanu

Savu viedokli par Darba likuma 58. panta piektās daļas piemērošanu situācijā, kad darba devējs ir spiests celt tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu, Senāts sākotnēji pauda jau iepriekš minētajā 2009. gada 14. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC–891. Šajā spriedumā Senāts norādīja:

“Fakts, ka darba devējs ir cēlis tiesā prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, nevar būt pamats Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteiktā darbinieka atstādināšanas no darba termiņa ierobežojuma neievērošanai.”

Atsaucoties uz šo Senāta atziņu, tiesas vēl līdz nesēnai pagātnei atzina darbinieka atstādināšanu no darba ilgāk par trim mēnešiem par nepamatotu arī tad, ja darba devējs bija spiests celt tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu sakarā ar to, ka arod biedrība nebija devusi piekrišanu darba līguma uzteikumam. Vēl jo vairāk, šādos gadījumos darbinieks saskaņā ar Darba likuma 58. panta ceturto daļu varēja pretendēt uz vidējās izpeļņas piedziņu no darba devēja par laiku no dienas, kad bija pagājuši trīs mēneši pēc darbinieka atstādināšanas no darba, līdz dienai, kad stājās spēkā spriedums par darba līguma izbeigšanu.

Tagad var teikt, ka minētā nepareizība ir tikusi novērsta, jo Senāts 2013. gada 23. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC–103 atzinis, ka **Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteiktais atstādināšanas laika ierobežojums nevar tikt piemērots situācijā, kad sakarā ar darbinieka atstādināšanas pamatā esošajiem apstākļiem celta prasība par darba līguma izbeigšanu.**

Minētās lietas faktiskie apstākļi bija tādi, ka darba devējs uz dienesta izmeklēšanas laiku atstādināja darbinieku no darba sakarā ar to, ka darba devējs bija konstatējis, ka darbinieks, pildot darba pienākumus, bija rīkojies prettiesiski un darbinieka turpmāka atrašanās darba vietā nodarītu būtisku kaitējumu darba devēja reputācijai un iekšējās drošības interesēm. Sakarā ar to, ka darbinieks bija iestājies arod biedrībā un arod biedrība atteica dot piekrišanu darba līguma uzteikumam, darba devējs cēla tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu un vienlaikus ar jaunu rīkojumu atstādi-

**Mārtiņš
Aljēns,
ZAB
Raidla Lejiņš
& Norcoux
zvērīnāts
advokāts**



nāja darbinieku uz tiesvedības laiku. Darbinieks savukārt cēla prasību pret darba devēju par rīkojumu par atstādināšanu no darba atzišanu par spēkā neesošiem un vidējās izpēšanas piedziņu par atstādināšanas laiku, pamatojot prasību arī, ar to, ka darba devējs bija atstādinājis darbinieku no darba ilgāk par Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteiktajiem trim mēnešiem. Lai arī lietas iztiesāšanas laikā ar spēkā stājušos spriedumu tika izbeigts starp darba devēju un darbinieku noslēgtais darba līgums, darbinieks uzstāja, ka tas nav pamats Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteiktā ierobežojuma nepiemērošanai, jo darba līgums tika izbeigts tikai ar dienu, kad stājas spēkā attiecīgs tiesas spriedums.

Gan pirmās instances tiesa, gan apelācijas instances tiesa apmierināja darbinieka prasību daļā par tā rīkojuma par spēkā neesošu, ar kuru darbinieks bija atstādināts no darba pēc Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteiktā termiņa, un attiecīga apmēra vidējās izpēšanas piedziņu no darba devēja. Senāts savukārt piekrita darba devēja kasācijas sūdzībā paustajam viedoklim, ka Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteiktais ierobežojums šādā situācijā nevarēja tikt piemērots, un atcēla apelācijas instances tiesas spriedumu.

Senāts pamatoja spriedumu ar to, ka **atstādināšanas mērķis ir ne tikai novērst iespējamo kaitējumu darbinieka vai trešās personas drošībai un veselībai vai darba devēja vai trešās personas pamatotām interesēm, bet arī dot darba devējam iespēju veikt dienesta pārbaudi un, ja pastāv attiecīgs pamats, uzteikt darba līgumu.** Tā kā dotajā gadījumā darba devējs bija spiests celt tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu, darba devējam no tā neatkarīgu iemeslu dēļ nebija iespējams panākt darba tiesisko attiecību izbeigšanu trīs mēnešu termiņā. Senāts piekrita darba devēja viedoklim, ka Darba likuma 58. panta piektās daļas burtiska piemērošana konkrētajā situācijā būtu pretēja tās jēgai, jo ar to tiek aizskarta darba devēja pamatotā interese nepieļaut darbinieka atrašanos darba vietā un darba pienākumu veikšanu, kad konstatēts, ka tas var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Ņemot vērā šādus apstākļus, Senāts atzina:

“Darba likuma 58. panta piektajā daļā ietvertais tiesiskais regulējums (...) ir par plašu un neapņēv tādu tiesiski nozīmīgu gadījumu, kad darba devējs ir spriests celt prasību tiesā sakarā ar to, ka arodbiedrība nedod piekrišanu uzticību zaudējuša darbinieka atļaišanai, un tādā gadījumā uzticību zaudējuša

darbinieka likumā noteikto atstādināšanas termiņu objektīvu apstākļu dēļ nav iespējams ievērot, proti, konstatējams aizklāts likuma robs. Situācijā, kad sakarā ar darbinieka atstādināšanas pamatā esošajiem apstākļiem celta prasība par darba līguma izbeigšanu, Senāta ieskatā, tiesai bija jāsašaurina Darba likuma 58. panta piektās daļas vārdiskais tvērumš, neattiecinot to uz šādu situāciju, ierobežojot šīs normas piemērošanu teleoloģiskās redukcijas ceļā.”

Kādi secinājumi izriet no Senāta sprieduma?

Senāta 2013. gada 23. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-103 ir nozīmīgs darba devējiem, kuri ir spiesti celt tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu sakarā ar to, ka darbinieks ir arodbiedrības biedrs un arodbiedrība atteikusi dot piekrišanu darba līguma uzteikumam. Atbilstoši Senāta atziņām minētajā spriedumā darba devējs šādā situācijā ir tiesīgs neievērot Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteikto aizliegumu atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem (neraugoties uz to, ka minētā norma tiešā veidā šādu izņēmumu neparedz). Vienlaikus jāatzīmē, ka Senāta spriedums neatceļ Darba likuma 58. panta trešajā daļā noteiktos priekšnoteikumus darbinieka atstādināšanai no darba un darbinieks var tikt atstādināts tikai tad, ja pastāv kāds no šajā normā noteiktajiem priekšnoteikumiem. Bez tam darba devējam jāņem vērā, ka tad, ja ar spēkā stājušos spriedumu tiks noraidīta darba devēja prasība par darba līguma izbeigšanu, darba devējs būs saistīts izmaksāt darbiniekam vidējo izpēņu par visu atstādināšanas laiku. **BJP**

RAIDLA LEJINS & NORCOUS



JŪTIES DROŠI – MĒS ZINĀM, KĀ

Viena no vadošajām tiesvedības praksēm
Latvijā un visā Baltijā*

www.rln.ee | www.rln.lv | www.rln.lt | www.rln.by

* Saskaņā ar vadošo pasaules juridisko pakalpojumu kvalitātes izpētes kompāniju –
The Legal 500 un Chambers & Partners – vērtējumu