

Aktuālā tiesu prakse darba strīdu lietās

No Augstākās tiesas Senāta 2013. gada nogalē izskatītajām lietām lielu daļu veido darba strīdi. **Lielākoties ar tiesas skatītajiem problēmjaudājumiem ikdienā saskaras daudzi darba devēji un darbinieki, tādēļ ir svarīgi sekot līdzī tiesas sniegtajiem skaidrojumiem, lai nepieļautu kļūdas, veidojot un uzturot darba attiecības.** Par būtiskākajām pēdējo mēnešu Senāta tēzēm un atziņām darba strīdu lietās šajā rakstā.

Darba algas samazināšana iespējama, tikai pusēm vienojoties

Mainīgajā uzņēmējdarbības vidē, kur pilnīga stabilitāte uzņēmuma darbībā nav iespējama, vienmēr aktuāls ir darba devēju jautājums par iespējām samazināt darbinieku darba algu brīžos, kad saimnieciskā darbība nenes gaidīto peļņu. Situācijās, kad darba attiecību raksturs to atļauj, darba līgumā var paredzēt tādu algas aprēķina mehānisms, kas piesaistīts darba devēja saimnieciskās darbības rādītājiem. Taču gan šādā, gan arī "standarta" situācijā ar fiksētu ikmēneša algu atkāpes no līgumā noteiktā darba samaksas apmēra ir iespējamas tikai ar abpusēju darba devēja un darbinieka vienošanos (ja vien nepastāv Darba likumā paredzēti izņēmumi). Nemainoties citiem darba līguma noteikumiem, darba līgumā paredzētās darba algas samazināšana iespējama, vien pusēm savstarpēji vienojoties.

Darba devēja finansiālās situācijas pasliktināšanās pati par sevi nevar būt pamats samazināt darba algu. Vēl jo vairāk nav pieļaujams darba devējam uzteikt darba līgumu uz Darba likuma 98. panta pamata, ja darbinieks atsakās parakstīt darba līguma grozījumus attiecībā uz darba samaksu. Šādu nostāju atkārtoti apstiprina arī Augstākās tiesas Senāts spriedumā SKC-2412/2013 (13.11.2013.), norādot, ka Darba likuma 98. panta noteikumi var tikt piemēroti pēc tam, kad darba devējs jau ir pieņēmis lēmumu par darba līguma uzteikumu, un tam ir tiesisks pamats. Tikai šādā situācijā, kad darbiniekam vairs nav tiesību vai iespēju pildīt iepriekšējo amatu, darba devējs 98. panta kārtībā var piedāvāt citu darbu vai samazinātu darba samaksu, attiecīgi grozot darba līgumu. Tāpat piedāvājums darba līguma grozījumiem izriet no uzteikuma. Darbiniekam atsakoties no darba līguma grozījumiem, izbeidzas darba tiesiskās attiecības.

Neskatoties uz to, ka jau pirms vairākiem gadiem Senāts atkārtotos nolēmumos norādījis, ka Darba likuma 98. panta pirmā daļa nav paredzēta kā patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats, darba devēji turpina pieļaut kļūdas, uzsakot darba līgumu uz 98. panta pamata. Jāatzīmē, ka 98. pants tikai nosaka kārtību, kādā darba devējs, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmajā daļā paredzētajiem darba līguma uzteikuma pamatiem, vai uzteikt darba līgumu, vienlaikus piedāvājot

turpināt darba attiecības pēc grozītajiem noteikumiem. Tātad faktiski 98. pants tikai nosaka procedūru, bet pats par sevi nevar būt uzteikuma pamats.

Būtiski atcerēties, ka situācijā, kad nepastāv Darba likuma 101. pantā paredzētais uzteikuma pamats, darbinieka atteikšanās grozīt darba līgumu nerada tiesisku pamatu darba devēja uzteikumam.

Robeža starp darba līguma precizēšanu un grozīšanu

Nereti darba attiecību sākumā nav iespējams pilnībā paredzēt visas nianšes saistībā ar darbinieka veicamo darbu, tai skaitā darba saturu. Darbinieka pamatpienākumi tiek nolikti pirms darba attiecību uzsākšanas, tomēr laika gaitā, sākot faktiski veikt darbu vai pat mainoties situācijai uzņēmumā, var izrādīties, ka darba līgumā atrunātais darba pienākumu uzskaitījums neatbilst reālajai situācijai. Šādām situācijām Darba likumā ir paredzētas darba devēja tiesības izdot rīkojumus, ar kuriem tiek precizēti darbinieka pienākumi. Tajā pašā laikā darba devēja tiesības precizēt darba pienākumus ir stingri ierobežotas konkrētā darba līguma ietvaros, lai novērstu patvaļīgu darba līguma noteikumu maiņu bez darbinieka piekrišanas. Tā, piemēram, situācijā, ja darba līgumā ir paredzēts, ka darbinieks strādā pie darba devēja pamatdarbu un arī papilddarbu, darba devējam nav tiesību vienpusēji aizstāt pamatdarba pienākumu veikšanu ar papilddarbu. Šādas izmaiņas nevar tikt uzskatītas par darba pienākumu precizēšanu, jo būtiski maina darba attiecību saturu.

Kā savā spriedumā SKC-2478/2013 (22.11.2013.) norādījis Augstākās tiesas Senāts, ja faktiski tiek mainīts darba līgumā noteiktais veicamais darbs (pamatdarbs), tas ir uzskatāms par darba līguma grozīšanu Darba likuma 25. nodaļas izpratnē, nevis par darba līguma precizēšanu. Kā zināms, Darba likuma 25. nodaļā ir paredzētas divas iespējas darba līguma grozīšanai – pušu brīvas vienošanās veidā (97. pants) vai pēc darba devēja uzteikuma, ja pastāv kāds no Darba likuma 101. panta pirmajā daļā minētajiem uzteikuma pamatiem (98. pants). Ja darbinieks nepiekrīt nolīgto pamatpienākumu maiņai un nepastāv arī uzteikuma pamats, darba devējs nedrīkst ar rīkojumiem grozīt noslēgtā darba līguma saturu, pilnībā mainot veicamo darbu apmēru.

**Kristīne
Patmalniece,
zvērīnātu
advokātu biroja
Raidla Lejiņš
& Norcouc
zvērīnāta
advokāta
palīdzē**



Darba līguma uzteikums pārbaudes laikā

Atbilstoši Darba likuma noteikumiem, uzsākot darba attiecības, puses var vienoties par pārbaudes laiku. Pārbaudes laiks ir paredzēts, lai abas puses pārliecinātos, ka konkrētā darbinieka prasmes un kvalifikācija atbilst noligtā darba vajadzībām. Ja kādas puses ieskatā darba attiecību turpināšana nav iespējama, tā ir tiesīga uzteikt darba līgumu, paziņojot to rakstveidā otram pusei trīs dienas iepriekš un nenorādot iemeslu. Tomēr darba devējs šīs tiesības nevar īstenot pretēji pārbaudes mērķim. Proti, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā, ja darbinieka spējas neatbilst noligtajam darbam, taču tam ir aizliegts izbeigt darba attiecības uz diskriminējoša pamata. Šādā situācijā uzteikums nav saistīts ar atbilstību veicamajam darbam, un darbinieks ir tiesīgs prasīt atjaunošanu darbā.

Tātad, izbeidzot darba attiecības pārbaudes laikā, darba devējs drīkst neminēt uzteikuma iemeslu, taču šādam iemeslam jebkurā gadījumā ir jāpāstāv, lai, gadījumā ja darbinieks norāda uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu kā atlaišanas iemeslu, darba devējs spētu pierādīt, ka minētās normas nav pārkāptas (Senāta spriedums SKC–2504/2013, 6.12.2013.).

Ja darbinieks norāda uz viņa diskrimināciju, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, tad tas ir darba devēja pienākums pierādīt, ka diskriminācija nav notikusi. Kā konkrētajā spriedumā norāda Senāts, lai konstatētu personas aizskaršanu, nav svarīgs aizskārēja nodoms, bet gan tas, ka aizskartā persona kādas darbības ir uztvērusi kā aizskarošas. Šādā situācijā, kad darbinieks norāda uz konkrētiem diskriminējošiem apstākļiem, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka viņa attieksme pret konkrēto darbinieku nav bijusi balstīta atšķirīgā attieksmē un ir pamatota ar objektīviem apstākļiem.

Darba devēja pienākums vērtēt pārkāpuma būtiskumu

Lai darba devējs varētu uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu, gadījumos, kad darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtis-

ki pārkāpis darba līgumu, darba devējam jākonstatē divas pazīmes: darbinieks izdarījis pārkāpumu bez attaisnojoša iemesla un šāds pārkāpums bijis būtisks. Tāpat kā to, vai pārkāpums ir izdarīts bez attaisnojoša iemesla, arī tas, vai pārkāpums ir būtisks, jāvērtē katrā gadījumā atsevišķi.

Minētā panta otrā daļa nosaka darba devēja pienākumu, lemjot par darba līguma uzteikumu, izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, kā arī apstākļus, kādos pārkāpums izdarīts, un darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Tātad darbinieka pārkāpuma gadījumā bez šāda izvērtējuma darba devējs nemaz nedrīkstētu uzteikt darba līgumu. Darbinieka pārkāpumu nedrīkst skatīt atrauti, tas ir jāvērtē kopsakarā ar darbinieka personību, ņemot vērā katru konkrēto situāciju. Kā spriedumā SKC–2455/2013 (22.11.2013.) norāda Augstākās tiesas Senāts, Darba likuma 101. panta otrajā daļā paredzētais darba devēja pienākums darbinieka pārkāpuma izdarīšanas gadījumā vērtēt viņa līdzšinējo darbu liecina tieši par to, ka likumdevējs nav vēlējis, lai katrā gadījumā, kad tiek konstatēts pārkāpums, arī būtisks, darbinieku tiktu atlaists no darba, ņemot vērā viņa iepriekšējo darbu pie darba devēja. Būtiska pārkāpuma gadījumā var arī pastāvēt apstākļi, piemēram, kādas darbinieka personības iezīmes, kuras attaisno izdarīto pārkāpumu. **Tādējādi nevienmēr darba līguma pārkāpums, pat ja tas ir būtisks, automātiski dod darba devējam tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības ar konkrēto darbinieku.**

Autoratlīdzība ir darba samaksas sastāvdaļa

Darba attiecību puses var vienoties par dažādu darba samaksas organizāciju, ja tas atbilst normatīvo aktu noteikumiem. Tā, piemēram, darba līgumā var paredzēt fiksēto algu un papildus autoratlīdzību atbilstoši pušu saskaņotiem tarifiem. Senāts norādījis, ka līgumu slēgšanas brīvības princips ļauj pusēm vienoties arī par šādu kārtību (SKA–1770/2013, 28.11.2013.). Šādā situācijā autoratlīdzība ir vērtējama arī no darba tiesību viedokļa, un šī summa ir iekļaujama vidējās izpeļņas aprēķinā. Ja tiktu strikti nodalīti atsevišķi darbi, par kuriem pienākas amatalga un par kuriem autoratlīdzība, tad autoratlīdzība, iespējams, varētu tikt vērtēta nošķirti. Pretējā gadījumā autoratlīdzība ietilpst darba samaksas jēdzienā un ir ņemama vērā, aprēķinot vidējo mēnešalgu.

Minētais Senāta spriedums interesants arī no civilprocesa regulējuma viedokļa attiecībā uz to izdevumu atlīdzināšanas, kas saistīti ar lietas vešanu, apmēru. Civilprocesa likuma 44. pants paredz, kādos gadījumos, kurš un cik lielā apmērā sedz ar lietas vešanu saistītos izdevumus. Tā, piemēram, ja prasība ir noraidīta, tad šos izdevumus piespriež no prasītāja par labu atbildētājam. Savukārt tad, ja prasība apmierināta daļēji, tiesas izdevumus piedzen no atbildētāja. Kā norāda Senāts, pat ja tiesa piedzinusi naudas izteiksmē pavisam niecīgu summu, atbildētājs nevar prasīt tiesai pārņemt izdevumus uz prasītāju, jo prasības apmierināšana, pat ja tikai daļēji, apstiprina to, ka atbildētājs ir aizskāris prasītāja civilās tiesības un prasītāja vērsšanās tiesā ir bijusi pamatota. **B J P**

Materiāls tapis
sadarbībā ar

RAIDLA LEJINS & NORCOUS

TIESU
PRAKSE