KAD DARBINIEKS RĪKOJIES PRETĒJI LABIEM TIKUMIEM

VADIMS ZVICEVIČS, ZAB "COBALT" jurista palīgs

20.04.2018. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departaments pieņēma spriedumu lietā Nr.SKC-213/2018, ar kuru atzina – ja darba līgums tiek uzteikts saistībā ar darbinieka rīcību pretēji labiem tikumiem, darba devējam ir jānorāda uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas pamato šo faktu, kā arī jādod darbinieka rīcības objektīvs izvērtējums un pamatojums šādas rīcības atzīšanai par pretēju labiem tikumiem.

LIETAS BŪTĪBA

Darba devējs uzteica darba līgumu ar darbinieku, pamatojoties uz Darba likuma (DL) 101.panta 1.daļas 3.punktu, jo darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem un šāda rīcība nebija savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. Uzteikuma pamatojumā tika argumentēts, ka darbinieks neuzklausīja klienta sūdzību un nepiedāvāja risināšanas variantus, līdz ar to arī neizpildīja vienu no uzdevumiem, kas bija paredzēti darbinieka amata aprakstā. Darbinieks cēla prasību pret darba devēju par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un citiem saistītiem prasījumiem. Pirmās instances tiesa prasību šajā daļā noraidīja. Savukārt apelācijas instance atzina par pierādītu apstākli, ka darbinieks nav izpildījis darba pienākumus godprātīgi, līdz ar to spriedums šajā daļā tika atstāts negrozīts. Pēc darbinieka iesniegtās kasācijas sūdzības izskatīšanas Augstākā tiesa (AT) atcēla apelācijas instances spriedumu daļā, ar kuru tika noraidīta prasība par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un tam pakārtotie prasījumi.

TIESAS SECINĀJUMI

AT konstatēja, ka apelācijas instances tiesa ir nepareizi piemērojusi DL 101.panta 1.daļas 3.punktu. Šī norma nosaka, ka darba devējam ir tiesības rakstiski 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, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Klienta sūdzības neuzklausīšanu un attiecīga risinājuma variantu nepiedāvāšanu apelācijas instances tiesa ir kvalificējusi par pretēju labiem tikumiem. Vienlaikus pārsūdzētajā spriedumā nav iekļauts izvērsts pamatojums, kas ļautu secināt, ka darba devējs izvērtēja uzteikumā norādītā pārkāpuma apstākļus, darbinieka līdzšinējo darbu un faktu, ka darbinieks līdz darba tiesisko attiecību uzteikuma brīdim nebija disciplināri sodīts.

Apelācijas instances spriedumā nebija analizēti apstākļi, kas ietekmēja darba devēja klienta lūguma neizpildīšanu. Tiesa ir aprobežojusies vienīgi ar apgalvojumu par darbinieka neiecietīgu attieksmi pret neapmierināto

klienti, taču tiesa ne tikai nav minējusi nevienu pierādījumu, kas to apstiprina, bet arī nav paskaidrojusi, pēc kādiem objektīviem kritērijiem darbinieka rīcība ir kvalificējama kā neatbilstoša labiem tikumiem un veido uzteikuma tiesisko pamatu, kā arī kādu apsvērumu dēļ izdarītais pārkāpums samērojams ar atlaišanu no darba.

AT ir vēlreiz norādījusi, ka darba devēja rīkojumā nav minēts neviens konkrēts apstāklis, kas atbilstu DL 101.panta 1.daļas 3.punktā ietvertajiem uzteikuma priekšnosacījumiem. Proti, darba devējs nav sniedzis darbinieka rīcības raksturojumu, kā arī konkrētās situācijas analīzi. Jebkura darba devēja pienākumos ir izvērtēt darbinieka pienākumu pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas ir izdarīts, darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.

Saskaņā ar DL 102.pantu, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstiski paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Kasācijas instances tiesa uzsvēra, ka 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 darbinieks ir rīkojies pretēji labiem tikumiem un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

KOPSAVILKUMS

AT izteiktos secinājumus aprakstāmajā lietā ir obligāti jāievēro jebkuram darba devējam, kas uzteic darba līgumu, pamatojoties uz DL 101.panta 1.daļas 3.punktu. Proti, gadījumā, ja darbinieks ir rīkojies pretēji labiem tikumiem, nav pietiekami uzteikumā atsaukties uz šo pantu, bet ir jānorāda arī konkrēti faktiskie apstākļi, kas atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu, tostarp jādod darbinieka rīcības objektīvs izvērtējums un pamatojums šādas rīcības atzīšanai par pretēju labiem tikumiem. Tas ir nepieciešams, lai tiesai, kas izskata konkrēto strīdu, būtu iespēja to pārbaudīt.

§

DL 101.panta 1.daļa

"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: (..)

3) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu .."

DL 102. pants

"Uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā."