

# Darba tiesības – vai virzāties uz sabalansētām darba devēju un darbinieku interesēm?

*Toms Šulmanis, zvērināts advokāts, ZAB "Cobalt" partneris*

**Darba likums ir spēkā jau vairāk nekā 15 gadus, kas šķiet pietiekams laika periods, lai varētu sniegt objektīvu skatījumu par darba tiesību attīstības tendencēm laika gaitā, pašreizējo stāvokli un nākotnes perspektīvām.**

Laika gaitā Darba likums ir grozīts 14 reizes – vairumā gadījumu tie ir bijuši precizējoši grozījumi vai saistībā ar ES direktīvu ieviešanas nepieciešamību. Tomēr ir bijuši arī grozījumi, kas ir samērā būtiski mainījuši darba devēju un darbinieku tiesības un pienākumus (piemēram, iespēja vienoties par darbinieka apmācību izdevumu atlīdzināšanu, ieviests regulējums attiecībā uz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzējiem). Nereti grozījumi ir bijuši saistīti ar neviennozīmīgu tiesu praksi, kā, piemēram, attiecībā uz kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu darba attiecību izbeigšanas gadījumā un darba devēja vienpusēju atkāpšanos no vienošanās par konkurences ierobežojumu.

Kopumā jāatzīst, ka grozījumu rezultātā darba tiesiskās attiecības ir kļuvušas elastīgākas un piedāvā darba devējiem vairāk iespēju risināt dažādus praktiskas dabas jautājumus (piemēram, iespēja aizstāt piemaksu par virsstundām ar apmaksātu atpūtu citā laikā, iespēja nosūtīt uzteikumu pa e-pastu, iespēja vienoties par atvaļinājuma naudas izmaksu kopā ar darba samaksu). Arī judikatūrā pēdējos gados salīdzinājumā ar situāciju pirms 10 gadiem ir vērojama tendence (it īpaši Augstākajā tiesā) biežāk nostāties darba devēju pusē (piemēram, secinājums, ka pie noteiktiem apstākļiem ir pieļaujama darbinieka atstādināšana ilgāk par trīs mēnešiem, neskatoties uz to, ka Darba likumā šis trīs mēnešu termiņš ir norādīts imperatīvā veidā).

Neskatoties uz iepriekš minēto un neapšaubot pamatprincipu, ka darba tiesību mērķis ir aizsargāt vājāko tiesisko attiecību pusi – darbinieku, dažkārt tiek aizmirsts, ka tieši darba devēji (uzņēmēji) ir tie, kas rada darba vietas. Ņemot vērā to, ka ikdienas darbā nākas konsultēt ārvalstu kompānijas, kuras plāno ienākt Latvijas tirgū, diezgan bieži sanāk saskarties ar situāciju, ka ārvalstu investori ir pārsteigti par brīžam savdabīgo Latvijas darba tiesību regulējumu. Lai gan atšķirība nav graujoša, Latvijā ir augstākās darbaspēka nodokļu izmaksas salīdzinājumā ar pārējām Baltijas valstīm: lai darbiniekam maksātu algu 1000 eiro apmērā, nodokļu izmaksas Igaunijā ir 672,50 eiro, Latvijā – 768,98 eiro un Lietuvā – 726,05 eiro. Kopumā šie faktori nerada pozitīvu priekšstatu par Latviju kā investīcijām labvēlīgu vidi.

Turpmākajā pārskata daļā pieskaršos dažiem no sāpīgākajiem jautājumiem, ar kuriem ikdienā nākas saskarties darba devējiem un attiecībā uz kuriem, autora ieskatā, būtu nepieciešams risinājums visdrīzākajā laikā.

## Arodbiedrību piekrišana darba līguma uzteikumam

Darba likums jau no pašas pirmās redakcijas (un arī iepriekš spēkā esošais Darba likumu kodekss) paredz, ka

darba devējam ir jāsaņem arodbiedrības piekrišana, ja tiek uzteikts darba līgums darbiniekam, kas ir arodbiedrības biedrs (ar dažiem izņēmumiem, kā, piemēram, uzteikums pārbaudes laikā un darba devēja likvidācija). Ja arodbiedrība piekrišanu nedod, darba devēja vienīgā iespēja ir celt tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu vai noslēgt ar darbinieku vienošanos par darba attiecību izbeigšanu.

Būtu arī svarīgi atzīmēt, ka šis Latvijas Darba likuma regulējums attiecībā uz arodbiedrības piekrišanas nepieciešamību ir unikāls un citās Eiropas valstīs netiek lietots. Arī Lietuvā un Igaunijā, kuru piemēram valsts amatpersonas un arī likumdevējs tik ļoti ir iecienījis sekot (piemēram, Igaunijas modelim identiskas uzņēmumu ienākuma nodokļa sistēmas ieviešana no 2018. gada 1. janvāra), situācija ir būtiski atšķirīga. Šajās valstīs obligāts atzinums / piekrišana ir jāsaņem ierobežotam darbinieku lokam: darbinieku vēlētajiem pārstāvjiem Igaunijas gadījumā, savukārt Lietuvā – darbiniekiem, kas ir arodbiedrības amatpersonas (tādā gadījumā jāsaņem piekrišana no Darba inspekcijas).

Darba devēji ar lielām cerībām sagaidīja šī gada 23. februārī Valsts sekretāru sanāksmē izsludinātos grozījumus Darba likumā, kuri cita starpā paredzēja, ka piekrišana būtu jāsaņem tikai tad, ja darba devējs vēlētos uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas ir arodbiedrības pilnvarotā amatpersona. Citos gadījumos, kad tiktu plānots uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas ir arodbiedrības biedrs, darba devējam būtu savlaicīgi jākonsultējas ar arodbiedrību. Darba likuma grozījumu redakcijā, kas stājās spēkā šī gada 16. augustā, šis būtiskais grozījums bija "pazudis". Lai gan par šādu grozījumu nepieciešamību ir ticis diskutēts jau daudzu gadu garumā, nākas secināt, ka lēmuma pieņemšana kārtējo reizi ir atlikta uz nenoteiktu laiku.

Viena no galvenajām problēmām saistībā ar arodbiedrības piekrišanu ir tā, ka arodbiedrībām nav pienākuma motivēt savu atteikumu. Praksē ir redzams, ka arodbiedrības šo iespēju arī aktīvi izmanto – visbiežāk arodbiedrības atteikums aprobežojas ar pāris rindiņām. Arī tiesu praksē (2011. gada 8. jūnija AT spriedums lietā Nr. SKC-879) ir apstiprināts, ka, sniedzot atbildi, likums neuzliek arodbiedrībai par pienākumu motivēt savu lēmumu. Problēmu padziļina apstākļi, ka likums neparedz darba devējam iespēju prasīt no arodbiedrības kompensāciju vai zaudējumu atlīdzību gadījumā, ja tiesa vēlāk konstatē, ka arodbiedrības atteikums ir bijis nepamatots. Ja tiesa visbeidzot atzīst, ka darba līguma uzteikums ir pamatots, darba devējs gala rezultātā būs cietis būtiskus zaudējumus.

- Visu tiesvedības laiku darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam darba samaksu, jo saskaņā ar judikatūru darbinieka atstādināšana vairāk par trīs mēnešiem ir iespējama tikai ļoti ierobežotos gadījumos. Turklāt vairumā situāciju darba devējam nav iespējas

nodrošināt darbiniekam to pašu darbu, kas noved pie absurdas situācijas – darba samaksa ir jāmaksā, bet darbinieks nestrādā. Lai gan pozitīva tiesas sprieduma gadījumā ir iespējams no darbinieka piedzīt izdevumus advokāta palīdzības samaksai, Civilprocesa likums šo izdevumu apmēru ierobežo ar 2850 eiro. Izdevumi par kvalificētu juridisko palīdzību visās tiesu instancēs vairumā gadījumu pārsniedz šo summu.

Ņemot vērā iepriekš minēto, ir acimredzams, kāpēc lielākā daļa šāda veida lietu līdz tiesai nenonāk, jo vairumā gadījumu darba devējs izvēlas noslēgt ar darbinieku vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu un izmaksāt kompensāciju, kuras apmērs mēdz daudzkārt pārsniegt likumā noteikto atlaišanas pabalstu. Situācijas ilustrācijai aprakstīšu gadījumu no nesenas prakses.

- Darba devējs pieņēma lēmumu pārcelt vienu no struktūrvienībām grupas uzņēmumu citā valstī, sakarā ar ko bija jāveic darbinieku skaita samazināšana.

- Divi no darbiniekiem bija arodbiedrības biedri. Ar vienu darbinieku tika noslēgta vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, bet otrs darbinieks nepiekrita vienošanās noslēgšanai, lai gan tika piedāvāta kompensācija sešu mēnešalgu apmērā.

- Darba devējs cēla prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu. Pirmās instances tiesas spriedums stājās spēkā pēc deviņiem mēnešiem – tiesa atzina, ka darbinieku skaita samazināšana ir veikta likumā noteiktajā kārtībā un ka darba līguma uzteikums ir pamatots.

- Laimīgā kārtā darbinieks pirmās instances tiesas spriedumu nepārsūdzēja, kā rezultātā darba devējs bija samaksājis darba samaksu “tikai” par deviņiem mēnešiem.

Visu tiesvedības laiku darba devējam nebija iespējas nodrošināt darbinieku ar darbu, kā rezultātā darbinieks atradās dikstāvē.

Būtiski ir atzīmēt faktu, ka Civilprocesa likums paredz paātrinātu kārtību darbinieku prasībās par atjaunošanu darbā un par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu (tiesas sēde nosakāma 15 dienu laikā pēc paskaidrojumu saņemšanas), savukārt darba devēja prasībām par darba līguma izbeigšanu šāda kārtība nav paredzēta. Līdz ar to galīgais strīda risinājums visās trīs tiesu instancēs varētu būt prognozējams pēc vairākiem gadiem, kas nozīmē, ka iepriekš minētajā situācijā darba devēja izdevumi varēja būt daudzkārt lielāki.

Pēc autora domām, Darba likuma 110. pantā paredzētais pienākums prasīt arodbiedrības piekrišanu ir bijis domāts kā efektīvs pirmstiesas kontroles mehānisms,

lai nodrošinātu darbinieka interešu vienkāršotu aizsardzību nepamatota darba devēja uzteikuma gadījumā. Diez vai likumdevējs ir vēlējis piešķirt arodbiedrībām neierobežotas tiesības nepamatoti atteikt piekrišanu darba līguma uzteikšanai, kā rezultātā darba devēji ir spiesti piekrist neadekvāti lieliem atlaišanas pabalstiem vai ciest vēl lielākus zaudējumus tiesvedības gadījumā.

Ņemot vērā iepriekš minēto, autors izsaka cerību, ka jau izstrādātie Darba likuma 110. panta grozījumi nonāks Ministru kabineta un Saeimas darba kārtībā visdrīzākajā laikā.

## Personu ar invaliditāti nodarbināšana

Mūsdienu strauji mainīgajā ekonomiskajā vidē darba devējiem samērā bieži nākas veikt dažādus organizatoriskus pasākumus, likvidējot esošās struktūrvienības un izveidojot jaunas. Ja persona ar invaliditāti tiek nodarbināta kādā no likvidējamām struktūrvienībām un citu piemērotu darba vietu šai personai nav iespējams atrast, tad darba devējs tiek nostādīts diezgan neapspaužamā situācijā.

No vienas puses, Latvijā tiek realizēti dažādi projekti, piemēram, EQUAL projekts “Invalidu nodarbinātības veicināšana”, projekts “Drošas un atbalstošas darba vides radīšana cilvēkiem ar invaliditāti”, tomēr, no otras puses, Darba likuma 109. pants paredz, ka personas ar invaliditāti nav iespējams atbrīvot no darba sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu.

Šī norma attiecas arī uz gadījumiem, kad darba devējs nolemj neturpināt kādu no komercdarbības veidiem. Ja attiecīgajās struktūrvienībās strādā personas ar invaliditāti, kurām nav iespēju nodrošināt citu piemērotu darba vietu uzņēmumā, Darba likuma 109. pants nepiedāvā elastīgu un samērīgu situācijas risinājumu. Praksē ir bijuši gadījumi, kad persona ar invaliditāti noraida atlaišanas pabalstu 12 mēnešalgu apmērā. Tā rezultātā darbinieks atrodas ilgstošā dikstāvē (darbs netiek veikts, bet alga tiek maksāta). Vienīgā iespēja darba devējam šādā situācijā ir celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101. panta piekto daļu, mēģinot pamatot darba līguma izbeigšanas nepieciešamību ar savstarpējas taisnprātības apsvērumiem.

Diezgan loģiski, ka pie šāda tiesiskā regulējuma darba devēji iespēju robežās izvairās no personu ar invaliditāti nodarbināšanas. Arī šo jautājumu bija plānots risināt ar jau minētajiem Darba likuma grozījumiem, bet, līdzīgi kā arodbiedrību piekrišanas gadījumā, arī šis jautājums ir ticis atlikts uz nenoteiktu laiku. **JV**

## Kā tiesai izklūt no likumdevēja radītajiem labirintiem

*Valerijans Jonikāns, Augstākās tiesas Civillietu departamenta tiesnesis*

Tiesas ir likumu mute, un ar tiesas spriedumu starpniecību, izšķirot strīdīgas un diskutablas situācijas, uzzinām, kādu tiesību, garantiju vai aizsardzību attiecīgā likuma norma ir paredzējusi. Atklājot attiecīgās likuma normas saturu bez gramatiskās iztulkošanas, tiek izmantota normas interpretācija pēc mērķa un tās vietas likumu sistēmā.

Neapšaubāmi, būtu labāk, ja likums būtu konkrēts, taču tas ne visos gadījumos ir iespējams. Mērķis, normu

saskaņotība, arī vēsturiskais skatījums vispirms jau jāņem vērā likumdevējam, attiecīgu likumu pieņemot. Vai praksē tā arī notiek, labi ilustrē kāds piemērs no dzīves.

Tātad, izšķirot strīdus saistībā ar Darba likuma 149. panta piektajā daļā noteikto par darbiniekam izmaksājamo atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu gadījumā, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, Augstākās tiesas Senāts atzina, ka šī atlīdzība ir ierobežojama ar diviem >