

Tiesību akti

- Darba likums
- Civillikums
- Ministru kabineta 1998.gada 22.decembra noteikumi nr.472 "Alkohola, narkotisko vielu un psihotropo vielu ietekmes pārbaudes kārtība"

Darba tiesisko attiecību izbeigšanās pamati

Darba devējam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, stingri jāievēro Darba likuma nosacījumi, uzņēmumā spēkā esošā darba koplīguma noteikumi un ar darbinieku noslēgtā darba līguma nosacījumi.

Darba tiesiskās attiecības var tikt izbeigtas:

- pusēm vienojoties;
- iestājoties noteiktiem apstākļiem (piemēram, beidzoties termiņam);
- pēc trešo personu pieprasījuma;
- ar darba devēja nāvi;
- ar darbinieka nāvi;
- ar darbinieka uzteikumu;
- ar darba devēja uzteikumu.

Darba devējam jāņem vērā, ka darbinieka iesaukšana obligātajā aktīvajā militārajā dienestā nevar būt par pamatu darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Darba devējam iesauktajai personai jāizmaksā atlaišanas pabalsts mēneša vidējās izpeļņas apmērā un jāgarantē tiesības pēc dienesta pabeigšanas atgriezties iepriekšējā darbavietā (amatā) (skatīt likumu "Par obligāto militāro dienestu").

Pušu vienošanās (DL 114.pants)

Tā kā darba līgums tiek noslēgts, darba devējam un darbiniekam par to vienojoties, attiecīgi tas var tikt izbeigts uz pušu vienošanās pamata. Abpusēja vienošanās izbeigt darba līgumu netiek tiesību aktos ierobežota ne ar kādiem nosacījumiem.

Darba devējam jāņem vērā, ka vienošanās par darba līguma izbeigšanu ir jānoformē rakstveidā.

Iestājoties noteiktiem apstākļiem (DL 113.pants)

Slēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku, līguma termiņš var būt:

- noteikts;
- nenoteikts, piemēram gadījumā, ja darbinieks tiek pieņemts uz promesoša darbinieka aizvietošanas laiku.

Darba līguma termiņš ir noteikts

Ja darba līguma termiņš ir bijis noteikts, darba tiesiskās attiecības izbeidzas ar dienu, kad izbeidzas darba līguma termiņš.

Ja darba devējs nevēlas turpināt darba attiecības, pirms līguma termiņa beigām viņam būtu jāizsniedz darbiniekam paziņojums par darba tiesisko attiecību izbeigšanos un jāizdod rīkojums par darbinieka atlaišanu. Gadījumā, ja neviena no pusēm nav pieprasījusi līguma izbeigšanu un darba attiecības faktiski turpinās, darba līgums tiks uzskatīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

Darba līguma beigu termiņš nav noteikts

Ja darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku, nav noteikts beigu termiņš, darba devējs var izbeigt līgumu ar uzteikumu. Šajā gadījumā darba devējam jāizsniedz darbiniekam rakstveida paziņojums par darba tiesisko attiecību izbeigšanos ne vēlāk kā 2 nedēļas iepriekš.

VIII DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS PAMATI

Līguma beigu termiņš ir noteikts	Jāpaziņo darbiniekam (nav obligāti).
Līguma beigu termiņš nav noteikts	Jāpaziņo darbiniekam ne vēlāk kā 2 nedēļas iepriekš.

Pēc trešo personu pieprasījuma (DL 115.pants)

Pēc trešo personu pieprasījuma darba tiesiskās attiecības ir jāizbeidz ar personu, kas jaunāka par 18 gadiem. Šādam pieprasījumam jābūt iesniegtam rakstveidā.

Personas, kurām ir tiesības iesniegt pieprasījumu

Tiesības pieprasīt darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir:

- vecākiem (aizbildņiem);
- Valsts darba inspekcijai.

Gadījumi, kad ir atļauts pieprasīt darba tiesisko attiecību izbeigšanu

Pieprasījumu var iesniegt gadījumā, ja persona, kas jaunāka par 18 gadiem, ir nodarbināta darbā, kas:

- apdraud šīs personas drošību, veselību vai tikumību;
- vai negatīvi ietekmē tās attīstību un izglītību.

Piemēram, gadījumā, ja persona tiek nodarbināta vietā, kur tiek tirgoti alkoholiskie dzērieni.

Darba devēja pienākums

Darba devējam:

- 5 dienu laikā pēc pieprasījuma saņemšanas ir jāizbeidz darba tiesiskās attiecības ar darbinieku;
- jāizmaksā darbiniekam atlīdzība apmērā, kas nav mazāka par viena mēneša vidējo izpeļņu.

Darba devēja nāve (DL 116.pants)

Darba devēja nāve ir pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai tikai gadījumā, ja darba attiecības attiecīgajam darbiniekam bija saistītas tikai un vienīgi ar darba devēju personiski, piemēram, ja darba līgums ir bijis noslēgts ar fizisku personu par šīs personas kopšanu. Šajā gadījumā pienākums izmaksāt darbinieka nopelnīto darba samaksu pāriet uz darba devēja mantiniekiem.

Darbinieka nāve

Darba līgums izbeidzas pats no sevis ar darbinieka nāvi (Civillikuma 2195.pants).

Darbinieka uzteikums (DL 100.pants)

Darbiniekam ir tiesības lauzt gan uz nenoteiktu, gan noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu. Darbiniekam, kas vēlas lauzt darba līgumu, ir jāiesniedz darba devējam rakstveida uzteikums.

Uzteikuma atsaukšana

Darbinieks nevar vienpersoniski atsaukt uzteikumu, izņemot gadījumu, ja šāda atsaukšana ir paredzēta darba koplīgumā vai darba līgumā. Ja nav vienošanās par darbinieka tiesībām atsaukt uzteikumu, tad tās nosaka darba devējs.

Uzteikuma termiņi

- 1 mēnesis;
- 1 diena - darbiniekam, kas nodarbināts algotā pagaidu sabiedriskajā darbā;
- nekavējoties gadījumos, ja darbiniekam ir svarīgs iemesls, t.i., katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības (DL 100.panta piektā daļa);
- cits termiņš pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās, kas noteikts, pusēm vienojoties.

Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku.

Darba devējam nav tiesību aizturēt darbinieku pēc uzteikuma termiņa beigām.

Darbinieka atlaišana pirms uzteikuma termiņa beigām

Darba devējs ir tiesīgs atlaist darbinieku pirms uzteikuma termiņa beigām tikai darba likumā noteiktajā kārtībā (skatīt punktu "Darba devēja uzteikums").

Atlaišanas pabalsta izmaksa

Ja darbinieks uzsaka darba līgumu, darba devējam nav jāizmaksā viņam atlaišanas pabalsts, izņemot gadījumu, ja darbinieka uzteikuma pamatā ir svarīgs iemesls (DL 100.panta piektā daļa). Sīkāk skatīt punktu Atlaišanas pabalsts.

Darba devēja tiesības

Ja darba devējs nepiekrīt darbinieka nekavējošam uzteikumam, kas pamatots ar svarīgu iemeslu, darba devējs:

- var neizmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu, šajā gadījumā darbinieks var iesniegt prasību tiesā;
- iesniegt prasību tiesā par zaudējumu piedziņu no darbinieka.

Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķirs tiesa, pēc taisnības apziņas un vispārīgiem tiesību principiem.

Darba devēja uzteikums

Darba devējs var uzteikt darba līgumu vienīgi:

- pārbaudes laikā (47.panta pirmā daļa). Sīkāk skatīt apakšnodaļu Pārbaudes laiks;
- Darba likumā noteiktos gadījumos (101.panta pirmā daļa);
- izņēmuma kārtā gadījumos, kas nav noteikti Darba likumā (DL 101.panta piektā daļa).

Darba likumā noteiktie gadījumi, kad darba devējs var uzteikt darba līgumu

Darba likumā noteiktie darba līguma uzteikšanas pamati ir iedalāmi 3 grupās:

1) Uzteikuma pamati, kas saistīti ar darbinieku uzvedību:

- darba līguma vai noteiktās darba kārtības būtisks pārkāpums, kas izdarīts bez attaisnojošiem iemesliem;
- darbinieka prettiesiska rīcība, veicot darbu, kā rezultātā zaudēta darba devēja uzticība;
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;
- darba veikšana alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;
- darba aizsardzības noteikumu rupjš pārkāpums, kas apdraudējis citu personu drošību un veselību.

2) Uzteikuma pamati, kas saistīti ar darbinieku spējām:

- darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai;
- darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums.

3) Uzteikuma pamati, kas saistīti ar uzņēmuma ražošanas nepieciešamību:

- ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;
- tiek samazināts darbinieku skaits;
- tiek likvidēts darba devējs.

Atkarībā no tā, uz kādiem pamatiem darba devējs uzsaka darba līgumu, darbiniekam ir jānodrošina atšķirīgas likumā noteiktās garantijas.

VIII DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS PAMATI

Darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību (101.panta 1.punkts)

Atlaižot darbinieku uz šī punkta pamata, darba devējam jāņem vērā, ka darbinieka pārkāpumam:

- jābūt būtiskam. Darba devējam konkrētajā gadījumā jāizvērtē, vai darbinieka izdarītais pārkāpums ir būtisks;
- jābūt izdarītam bez attaisnojoša iemesla (jābūt darbinieka vainai);
ir pārkāpts darba līgums vai darba kārtība, ko nosaka uzņēmuma darba kārtības noteikumi, darba koplīgums un darba devēja rīkojumi.

Piemēram, darbinieks bez attaisnojoša iemesla atsakās veikt veselības pārbaudi, ja šāda pārbaude ir obligāts priekšnosacījums darbinieka pielaišanai pie darba.

Lai atlaistu darbinieku uz minētā punkta pamata, darba devējam:

1. jāpieprasa darbinieka rakstveida paskaidrojums;
2. jāizvērtē izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs, lai novērstu varbūtību, ka darbinieka pārkāpumam ir bijuši attaisnojoši iemesli;
3. jānoskaidro, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, jāsaņem attiecīgās arodbiedrības iepriekšēja piekrišana;
4. rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par darba uzteikumu. Uzteikumā jānorāda apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā.

Termiņš uzteikuma izdarīšanai

Darba līgumu var uzteikt ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas un ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Pārkāpums	Termiņš uzteikuma izdarīšanai
Pārkāpuma izdarīšanas diena	6 mēneši
Pārkāpuma atklāšanas diena	1 mēnesis, neskaitot: <ul style="list-style-type: none">• darbinieka pārejošas darbnespējas laiku;• laiku, kad darbinieks ir bijis atvaļinājumā;• vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Darba līguma uzteikuma termiņš

Uzteikuma termiņš nedrīkst būt īsāks par 10 dienām.

Atlaišanas pabalsts

Darba devējam nav jāizmaksā atlaišanas pabalsts.

Atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu

Gadījumā, ja darba devējs ir noslēdzis ar darbinieku vienošanos par konkurences ierobežojumu, darba devējam nav jāizmaksā atlīdzība par šīs vienošanās ievērošanu.

Ierobežojumi atlaišanai

Darba likumā nav noteikti nekādi ierobežojumi atlaišanai.

Darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību (101.panta 2.punkts)

Darbinieka atlaišana, pamatojoties uz darba devēja uzticības zaudēšanu, ir pieļaujama tikai gadījumā:

- ja darbinieks ir veicis prettiesisku darbību;
- šī darbība ir izdarīta darba laikā darba vietā.

Piemēram, darbinieks, kuram ir pieejama informācija par citu personu datiem, ir pretlikumīgi izpaudis to trešajai personai.

VIII DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS PAMATI

Darba devējam jākonstatē prettiesiskas rīcības fakts un jāsavāc pierādījumi šī fakta apstiprināšanai.

Lai atlaistu darbinieku uz minētā punkta pamata, darba devējam:

1. jāpieprasa darbinieka rakstveida paskaidrojums;
2. jāizvērtē izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs;
3. jānoskaidro, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, jāsaņem attiecīgās arodbiedrības iepriekšēja piekrišana;
4. rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par darba uzteikumu. Uzteikumā jānorāda apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā.

Termiņš uzteikuma izdarīšanai

Darba līgumu var uzteikt ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas un ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Pārkāpums	Termiņš uzteikuma izdarīšanai
Pārkāpuma izdarīšanas diena	6 mēneši
Pārkāpuma atklāšanas diena	1 mēnesis, neskaitot: <ul style="list-style-type: none">• darbinieka pārejošas darbnespējas laiku;• laiku, kad darbinieks ir bijis atvaļinājumā;• vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Darba līguma uzteikuma termiņš

Darbinieks var tikt atlaists nekavējoties.

Atlaišanas pabalsts

Darba devējam nav jāizmaksā atlaišanas pabalsts.

Atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu

Gadījumā, ja darba devējs ir noslēdzis ar darbinieku vienošanos par konkurences ierobežojumu, darba devējam nav jāizmaksā atlīdzība par šīs vienošanās ievērošanu.

Ierobežojumi atlaišanai

Darba līgumā nav noteikti nekādi ierobežojumi darbinieku atlaišanai.

Darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu (101.panta 3.punkts)

Izvērtējot jautājumu par darbinieka atlaišanu uz šī punkta pamata, darba devējam jāņem vērā, ka atlaišanas pamatā jābūt:

- darbinieka konkrētai netikumiskai rīcībai, kas ir pierādāma. Atlaišana nedrīkst pamatoties uz baumām un citiem nepārbaudītiem faktiem;
- šādu rīcību darbinieks ir pieļāvis, veicot darbu;
- šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Piemēram, atlaišana uz šī punkta pamata būtu pieļaujama gadījumā, ja klases audzinātājs skolas pasākuma laikā ir piegādājis saviem audzēkņiem alkoholiskos dzērienus. Atlaišana uz šī punkta pamata būtu piemērojama arī gadījumā, ja darbinieks ir pārkāpis uzņēmumā noteiktos Uzvedības noteikumus, kuros ir aprakstīta darbinieku rīcība, kas ir uzskatāma par netikumisku. Darba devējam ieteicams norādīt, piemēram, darba kārtības noteikumos, kāda rīcība attiecīgajā darba vietā ir saprotama kā rīcība pretēji labiem tikumiem.

Lai atlaistu darbinieku uz šī punkta pamata, darba devējam:

1. jāpieprasa darbinieka rakstveida paskaidrojums;
2. jānoskaidro, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, jāsaņem attiecīgās arodbiedrības iepriekšēja piekrišana;
3. jāizvērtē izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs;
4. rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par darba uzteikumu. Uzteikumā jānorāda apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā.

Termiņš uzteikuma izdarīšanai

Darba līgumu var uzteikt ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas un ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Pārkāpums	Termiņš uzteikuma izdarīšanai
Pārkāpuma izdarīšanas diena	6 mēneši
Pārkāpuma atklāšanas diena	1 mēnesis, neskaitot: <ul style="list-style-type: none"> • darbinieka pārejošas darbnespējas laiku; • laiku, kad darbinieks ir bijis atvaļinājumā; • vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Darba līguma uzteikuma termiņš

Uzteikuma termiņš nedrīkst būt īsāks par 10 dienām.

Atlaišanas pabalsts

Darba devējam nav jāizmaksā atlaišanas pabalsts.

Atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu

Gadījumā, ja darba devējs ir noslēdzis ar darbinieku vienošanos par konkurences ierobežojumu, darba devējam nav jāizmaksā atlīdzība par šīs vienošanās ievērošanu.

Ierobežojumi atlaišanai

Darba likumā nav noteikti nekādi ierobežojumi atlaišanai.

Darbinieks, veicot darbu, ir bijis alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī (101.panta 4.punkts) Atlaižot darbinieku uz šī punkta pamata, darba devējam jākonstatē fakts, ka darbinieks darba laikā darba pienākumu izpildes vietā atradies alkohola, narkotiskā vai toksiskā reibuma stāvoklī. Šo faktu var apstiprināt ar medicīnisko atzinumu, kā arī ar citiem pierādīšanas līdzekļiem, piemēram, liecinieku liecībām. Darba devējs 2 stundu laikā no pārkāpuma konstatēšanas brīža var nosūtīt darbinieku veikt medicīnisko pārbaudi, nosūtījumā norādot medicīniskās pārbaudes iemeslu.

Lai atlaistu darbinieku uz šī punkta pamata, darba devējam:

1. jāpieprasa darbinieka rakstveida paskaidrojums;
2. jāizvērtē izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs;
3. rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par darba uzteikumu. Uzteikumā jānorāda apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā.

Termiņš uzteikuma izdarīšanai

Darba līgumu var uzteikt ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas un ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Pārkāpums	Termiņš uzteikuma izdarīšanai
Pārkāpuma izdarīšanas diena	6 mēneši
Pārkāpuma atklāšanas diena	1 mēnesis, neskaitot: <ul style="list-style-type: none"> • darbinieka pārejošas darbnespējas laiku; • laiku, kad darbinieks ir bijis atvaļinājumā; • vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Darba līguma uzteikuma termiņš

Darbinieks var tikt atlaists nekavējoties.

Atlaišanas pabalsts

Darba devējam nav jāizmaksā atlaišanas pabalsts.

Atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu

Gadījumā, ja darba devējs ir noslēdzis ar darbinieku vienošanos par konkurences ierobežojumu, darba devējam nav jāizmaksā atlīdzība par šīs vienošanās ievērošanu.

Ierobežojumi atlaišanai

Darba likumā nav noteikti nekādi ierobežojumi atlaišanai.

Darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību (101.panta 5.punkts)

Atlaižot darbinieku uz šī punkta pamata, darba devējam jākonstatē darba aizsardzības noteikumu pārkāpuma fakts, kas attiecīgi dokumentāri jānoformē, piemēram sastādot aktu. Darba devējam jāņem vērā, ka par atlaišanas pamatu var uzskatīt tikai tādu darba aizsardzības noteikumu pārkāpumu, kas ir:

- uzskatāms par rupju;
- apdraudējis citu personu drošību un veselību.

Lai atlaistu darbinieku uz šī punkta pamata, darba devējam:

1. jāpieprasa darbinieka rakstveida paskaidrojums;
2. jānoskaidro, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, jāsaņem attiecīgās arodbiedrības iepriekšēja piekrišana;
3. jāizvērtē izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs;
4. rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par darba uzteikumu. Uzteikumā jānorāda apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā.

VIII DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS PAMATI

Termiņš uzteikuma izdarīšanai

Darba līgumu var uzteikt ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas un ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Pārkāpums	Termiņš uzteikuma izdarīšanai
Pārkāpuma izdarīšanas diena	6 mēneši
Pārkāpuma atklāšanas diena	1 mēnesis, neskaitot: <ul style="list-style-type: none">• darbinieka pārejošas darbnespējas laiku;• laiku, kad darbinieks ir bijis atvaļinājumā;• vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Darba līguma uzteikuma termiņš

Uzteikuma termiņš nedrīkst būt īsāks par 10 dienām.

Atlaišanas pabalsts

Darba devējam nav jāizmaksā atlaišanas pabalsts.

Atlīdzība par konkurences ierobežojuma ievērošanu

Gadījumā, ja darba devējs ir noslēdzis ar darbinieku vienošanos par konkurences ierobežojumu, darba devējam nav jāizmaksā atlīdzība par šīs vienošanās ievērošanu.

Ierobežojumi atlaišanai

Darba likumā nav noteikti nekādi ierobežojumi atlaišanai.

Darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai (101.panta 6.punkts)

Atlaišana uz šī punkta pamata pieļaujama tikai gadījumos, ja darbinieks neveic savus darba pienākumus no savas gribas neatkarīgu apstākļu dēļ, bet gan sakarā ar nepietiekamu kvalifikāciju. Speciālās izglītības trūkums, izņemot gadījumu, kad tā saskaņā ar likumu ir obligāts nosacījums darba līguma noslēgšanai (piemēram, medicīniskais personāls), nevar būt par pamatu atlaišanai.

Darbinieka neatbilstība pamatojama ar darba pienākumu neizpildīšanas vai sliktas izpildes konkrētiem faktiem, piemēram, sistemātisku brāķi vai izstrādes normu neizpildīšanu. Šiem faktiem jābūt pamatotiem ar objektīviem datiem, piemēram, jābūt aktam par brāķa izlaidi, aktam par izstrādes normu neizpildi utt.

Lai atlaistu darbinieku uz šī punkta pamata, darba devējam:

1. jānoskaidro, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, jāsaņem attiecīgās arodbiedrības iepriekšēja piekrišana;
2. rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par darba uzteikumu. Uzteikumā jānorāda apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā.

Darba līguma uzteikuma termiņš

Uzteikuma termiņš nedrīkst būt īsāks par vienu mēnesi.

Atlaišanas pabalsts

Darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts (skatīt punktu "Atlaišanas pabalsts").

Ierobežojumi ieturēt izmaksāto atvaļinājuma naudu

Darba devējs nedrīkst ieturēt darbiniekam izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām, ja darbinieks tiek atlaists no darba pirms tā darba gada beigām, par kuru viņš jau ir saņēmis atvaļinājumu.

Ierobežojumi atlaišanai

Aizliegts atlaist:

- grūtnieci;
- sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā;
- darbinieku, kas atzīts par invalidu.

Laiks cita darba meklēšanai

Ja darbinieks ir iesniedzis rakstveida pieprasījumu, darba devējam jāpiešķir viņam atbilstošs laiks cita darba meklēšanai. Darba devējam jāievēro šādi nosacījumi:

- laiks darba meklēšanai jāpiešķir darbinieka nolīgtā darba laika ietvaros;
- šajā laika posmā darbiniekam jāsaņem izpeļņa;
- laika ilgumu un saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka, darbiniekam un darba devējam vienojoties, izņemot gadījumu, kad tas ir noteikts darba koplīgumā vai darba līgumā.

Darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums (101.panta 7.punkts)

Darba devējam ir jāņem vērā, ka darbinieka ilgstoša slimība pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam uz šī punkta pamata. Atlaišana ir pieļaujama tikai gadījumā:

- ja darbinieks veselības stāvokļa dēļ nevar turpināt attiecīgo darbu, ja notikusi ilgstoša (pastāvīga) darba spēju pazemināšanās, kas traucē pienācīgu darba pienākumu izpildi;
- darbinieka nespēju veikt nolīgto darbu apliecina ārsta atzinums.

Lai atlaistu darbinieku uz šī punkta pamata, darba devējam:

1. jānoskaidro, vai nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā. Uzteikums ir atļauts, ja šāda iespēja nepastāv;
2. jānoskaidro, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, jāsaņem attiecīgās arodbiedrības iepriekšēja piekrišana;
3. rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par darba uzteikumu. Uzteikumā jānorāda apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā.

Darba līguma uzteikuma termiņš

Uzteikuma termiņš nedrīkst būt īsāks par vienu mēnesi.

Atlaišanas pabalsts

Darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts (skatīt punktu "Atlaišanas pabalsts").

Ierobežojumi ieturēt izmaksāto atvaļinājuma naudu

Darba devējs nedrīkst ieturēt darbiniekam izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām, ja darbinieks tiek atlaists no darba pirms tā darba gada beigām, par kuru viņš jau ir saņēmis atvaļinājumu.

Ierobežojumi atlaišanai

Aizliegts atlaist:

- grūtnieci;
- sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet ja sieviete baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā.

Laiks cita darba meklēšanai

Ja darbinieks ir iesniedzis rakstveida pieprasījumu, darba devējam jāpiešķir viņam atbilstošs laiks cita darba meklēšanai. Darba devējam jāievēro šādi nosacījumi:

- laiks darba meklēšanai jāpiešķir darbinieka nolīgtā darba laika ietvaros;
- šajā laika posmā darbiniekam jāsaņem izpeļņa;
- laika ilgumu un saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka, darbiniekam un darba devējam vienojoties, izņemot gadījumu, kad tas ir noteikts darba koplīgumā vai darba līgumā.

Atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu (101.panta 8.punkts);
Atlaišana uz šī punkta pamata ir pieļaujama tikai gadījumā, ja darbā tiek atjaunots darbinieks, kurš bijis nelikumīgi atlaists. Pienākumu atjaunot darbā darbinieku var uzlikt tikai tiesa.

Lai atlaistu darbinieku uz šī punkta pamata, darba devējam:

1. jānoskaidro, vai nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā. Uzteikums ir atļauts, ja šāda iespēja nepastāv;
2. rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par darba uzteikumu. Uzteikumā jānorāda apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā.

Uzteikuma termiņš

Uzteikuma termiņš nedrīkst būt īsāks par vienu mēnesi.

Atlaišanas pabalsts

Darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts (skatīt punktu "Atlaišanas pabalsts").

Ierobežojumi atlaišanai

Aizliegts atlaist:

- grūtnieci;
- sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā;
- darbinieku, kas atzīts par invalīdu.

Laiks cita darba meklēšanai

Ja darbinieks ir iesniedzis rakstveida pieprasījumu, darba devējam jāpiešķir viņam atbilstošs laiks cita darba meklēšanai. Darba devējam jāievēro šādi nosacījumi:

- laiks darba meklēšanai jāpiešķir darbinieka nolīgta darba laika ietvaros;
- šajā laika posmā darbiniekam jāsaņem izpeļņa;
- laika ilgumu un saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka, darbiniekam un darba devējam vienojoties, izņemot gadījumu, kad tas ir noteikts darba koplīgumā vai darba līgumā.

Darbinieku skaita samazināšana (101.panta 9.punkts)

Lemjot jautājumu par darbinieka atlaišanu uz šī punkta pamata, darba devējam jāņem vērā, ka darbinieku skaita samazināšanai jābūt pietiekami pamatotai ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Darba devējam ir tiesības, ievērojot vienveidīgas profesijas un amatus, izdarīt darbinieku pārvietošanu un kvalificētāku darbinieku, kura amats tiek samazināts, pārcelt ar viņa piekrišanu citā amatā pēc minētajiem pamatiem, atbrīvojot no tā mazāk kvalificētu darbinieku.

Atlaišanu uz šī punkta pamata darba devējs var piemērot arī gadījumā:

- ja darbinieks nepiekrīt pārcelšanai no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi un darba devējam nav iespējas turpināt nodarbināt darbinieku uz nepilnu darba laiku vai otrādi;
- ja darbinieks nepiekrīt darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem un darba devējam nav iespējams turpināt darba tiesiskās attiecības uz noslēgtā darba līguma nosacījumiem. Piemēram, uzņēmuma saimnieciskā darbība ir būtiski sašaurinājusies, kā rezultātā darba devējam nav iespēju maksāt iepriekš nolīgto darba samaksu.

VIII DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS PAMATI

Lai atlaistu darbinieku uz šī punkta pamata, darba devējam:

1. jānoskaidro, vai nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā. Uzteikums ir atļauts, ja šāda iespēja nepastāv;
2. jānoskaidro, vai darbiniekam nav priekšrocību palikt darbā;
3. jānoskaidro, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, jāsaņem attiecīgās arodbiedrības iepriekšēja piekrišana;
4. ja atlaižamo darbinieku skaits atbilst kolektīvai atlaišanai, jāievēro nosacījumi, kas paredzēti kolektīvai atlaišanai (skatīt sadaļu "Kolektīvā atlaišana");
5. rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par darba uzteikumu. Uzteikumā jānorāda apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā.

Darba līguma uzteikuma termiņš

Uzteikuma termiņš nedrīkst būt īsāks par vienu mēnesi.

Atlaišanas pabalsts

Darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts.

Ierobežojumi ieturēt izmaksāto atvaļinājuma naudu

Darba devējs nedrīkst ieturēt darbiniekam izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām, ja darbinieks tiek atlaists no darba pirms tā darba gada beigām, par kuru viņš jau ir saņēmis atvaļinājumu.

Ierobežojumi atlaišanai

Aizliegts atlaist:

- grūtnieci;
- sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā;
- darbinieku, kas atzīts par invalīdu.

Laiks cita darba meklēšanai

Ja darbinieks ir iesniedzis rakstveida pieprasījumu, darba devējam jāpiešķir viņam atbilstošs laiks cita darba meklēšanai. Darba devējam jāievēro šādi nosacījumi:

- laiks darba meklēšanai jāpiešķir darbinieka nolīgtā darba laika ietvaros;
- šajā laika posmā darbiniekam jāsaņem atvaļinājuma izpeļņa;
- laika ilgumu un saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka, darbiniekam un darba devējam vienojoties, izņemot gadījumu, ja tas ir noteikts darba koplīgumā vai darba līgumā.

Darbinieku priekšrocības samazināšanas gadījumā

Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija.

Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības palikt darbā ir tiem darbiniekiem:

- kuri pie attiecīgā darba devēja nostrādājuši ilgāku laiku;
- kuri pie attiecīgā darba devēja cietuši nelaimes gadījumā darbā vai saslimuši ar arodslimību;
- kuri audzina bērnu vecumā līdz 14 gadiem vai bērnu invalīdu vecumā līdz 16 gadiem;
- kuriem ir divi vai vairāki apgādājāmie;
- kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma;
- kuri ir invalīdi vai slimo ar staru slimību;
- kuri piedalījušies Černobiļas atomelektrostācijas avārijas seku likvidācijā;
- kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par pieciem gadiem;
- kuri, nepārtraucot darbu, kādā izglītības iestādē apgūst profesiju (amatu, arodu);
- kuriem piešķirts politiski represētās personas statuss.

Neviena no minētajām priekšrocībām nav prioritāra salīdzinājumā ar pārējām.

Tiek likvidēts darba devējs juridiskā persona vai personālsabiedrība (101.panta pirmās daļas 10.punkts) Darba tiesisko attiecību izbeigšana uz šī punkta pamata ir pieļaujama tikai gadījumā, ja uzņēmums tiek likvidēts. Uzņēmuma reorganizācijas gadījumā darba līguma laušana uz šī punkta pamata nav atļauta. (Skatīt nodaļu "Uzņēmuma pāreja.")

Lai atlaistu darbinieku uz šī punkta pamata, darba devējam rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par darba uzteikumu. Uzteikumā jānorāda apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā.

Uzteikuma termiņš

Uzteikuma termiņš nedrīkst būt īsāks par vienu mēnesi.

Atlaišanas pabalsts

Darba devējam jāizmaksā atlaišanas pabalsts.

Ierobežojumi ieturēt izmaksāto atvaļinājuma naudu

Darba devējs nedrīkst ieturēt darbiniekam izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām, ja darbinieks tiek atlaists no darba pirms tā darba gada beigām, par kuru viņš jau ir saņēmis atvaļinājumu.

Ierobežojumi atlaišanai

Darba likumā nav noteikti nekādi ierobežojumi atlaišanai.

Laiks cita darba meklēšanai

Ja darbinieks ir iesniedzis rakstveida pieprasījumu, darba devējam jāpiešķir viņam atbilstošs laiks cita darba meklēšanai. Darba devējam jāievēro sekojoši nosacījumi:

- laiks darba meklēšanai jāpiešķir darbinieka noligtā darba laika ietvaros;
- šajā laika posmā darbiniekam jāsaģlabā izpeļņa;
- laika ilgumu un saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka, darbiniekam un darba devējam vienojoties, izņemot gadījumu, ja tas ir noteikts darba koplīgumā vai darba līgumā.

Darba līguma laušana izņēmuma kārtā (DL 101.panta piektā daļa)

Izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības izbeigt darba attiecības arī citos Darba likumā neminētos gadījumos, ceļot prasību tiesā. Darba devējs var celt prasību tiesā:

- ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

Prasība ir jāiesniedz viena mēneša laikā no brīža, kad darba devējs ir atklājis šāda svarīga iemesla esamību.

Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc taisnības apziņas un vispārīgiem tiesību principiem.

Darba devēja uzteikuma termiņš (DL 103.pants)

Uzteikuma termiņš parasti tiek noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā, tomēr tas nedrīkst būt īsāks par likumā noteikto termiņu. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt jebkurā termiņā.

Darba devējam jāievēro šādi minimālie uzteikuma termiņi:

- nekavējoties - ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību (101.panta pirmās daļas 2.punkts) vai ja darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī (101.panta pirmās daļas 4.punkts);

VIII DARBA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS PAMATI

- 10 dienas ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību (101.panta pirmās daļas 1.punkts), ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu (101.panta pirmās daļas 3.punkts) vai ja darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību (101.panta pirmās daļas 5.punkts);
- 1 mēnesis ja darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai (101.panta pirmās daļas 6.punkts), ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums (101.panta pirmās daļas 7.punkts), ja ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu (101.panta pirmās daļas 8.punkts), ja tiek samazināts darbinieku skaits (101.panta pirmās daļas 9.punkts) vai ja tiek likvidēts darba devējs (101.panta pirmās daļas 10.punkts).

Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku.

Darba devēja tiesības atsaukt uzteikumu

Darba devēja tiesības atsaukt uzteikumu parasti nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā. Ja nav vienošanās par darba devēja tiesībām atsaukt uzteikumu, tad tās nosaka darbinieks.

Darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi (DL 109.pants)

Darba likums aizliedz uzteikt darba līgumu, kas noslēgts ar šādām darbinieku kategorijām:

- grūtnieci;
- sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā;
- darbinieku, kas atzīts par invalīdu.

Izņēmuma gadījumi, kad atļauts uzteikt darba līgumu grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā:

- darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību (101.panta pirmās daļas 1.punkts);
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību (101.panta pirmās daļas 2.punkts);
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu (101.panta pirmās daļas 3.punkts);
- darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī (101.panta pirmās daļas 4.punkts);
- darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību (101.panta pirmās daļas 5.punkts);
- tiek likvidēts darba devējs (101.panta pirmās daļas 10.punkts).

Izņēmuma gadījumi, kad atļauts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, kas atzīts par invalīdu:

- darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību (101.panta pirmās daļas 1.punkts);
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību (101.panta pirmās daļas 2.punkts);
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu (101.panta pirmās daļas 3.punkts);
- darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī (101.panta pirmās daļas 4.punkts);
- darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību (101.panta pirmās daļas 5.punkts);
- darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums (101.panta pirmās daļas 7.punkts);
- tiek likvidēts darba devējs (101.panta pirmās daļas 10.punkts) .

Aizliegums uzteikt darba līgumu

Darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu:

- darbinieka pārejošas darbnespējas laikā;
- atvaļinājuma laikā;
- laikā, kad darbinieks neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Darba līguma uzteikšana darbinieku arodbiedrības biedram (DL 110.pants)

Darba likums aizliedz darba devējam uzteikt darba līgumu ar darbinieku, kas ir arodbiedrības biedrs, bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas.

Izņēmuma gadījumi, kad ir pieļaujama darba līguma uzteikšana bez arodbiedrības piekrišanas:

- ja darba līgumu tiek uzteikts pārbaudes laikā (47.panta pirmās daļa);
- ja darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī (101.panta pirmās daļas 4.punkts);
- ja ir atjaunots darbā darbinieks, kas agrāk veica attiecīgo darbu (101.panta pirmās daļas 8.punkts);
- ja tiek likvidēts darba devējs (101.panta pirmās daļas 10.punkts).

Termiņš arodbiedrības lēmuma pieņemšanai

Arodbiedrībai ne vēlāk kā vienas nedēļas laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas jāinformē darba devējs par savu lēmumu.

Ja arodbiedrība nedēļas laikā nav sniegusi atbildi, uzskatāms, ka tā ir piekritusi darbinieka atlaišanai.

Termiņš prasības celšanai tiesā

Ja arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu. Prasība ceļama viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas.

Termiņš darba līguma uzteikumam

Darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana.

Darba līguma uzteikšana darbiniekam, kas ievēlēts par uzticības personu

Darba devējam jāņem vērā, ka gadījumā, ja darbinieks ir ievēlēts par uzticības personu darbinieku pārstāvi darba aizsardzības jomā, darba līgumu ar viņu var uzteikt tikai pēc Valsts darba inspekcijas piekrišanas saņemšanas (skatīt Darba aizsardzības likumu).

Atlaišanas pabalsts (DL 112.pants)

Līdz 2005.gada 1.janvārim atlaišanas pabalsts ir jāizmaksā 2 gadījumos:

- ja tiek samazināts darbinieku skaits (101.panta pirmās daļas 9.punkts);
- ja tiek likvidēts darba devējs (101.panta pirmās daļas 10.punkts), atlaišanas pabalsts izmaksājams viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

Darba koplīgumā un darba līgumā var tikt noteikti arī citi gadījumi, kad darbiniekam ir tiesības saņemt atlaišanas pabalstu.

No 2005.gada 1.janvāra atlaišanas pabalsts būs jāizmaksā šādos gadījumos:

- ja darbinieks ir uzteicis līgumu svarīga iemesla dēļ (pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, darbinieks nevar turpināt darba tiesiskās attiecības). (100.panta piektā daļa);
- ja darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai (101.panta pirmās daļas 6.punkts);
- ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums (101.panta pirmās daļas 7.punkts);
- ja ir atjaunots darbā darbinieks, kas agrāk veica attiecīgo darbu (101.panta pirmās daļas 8.punkts);
- ja tiek samazināts darbinieku skaits (101.panta pirmās daļas 9.punkts);
- ja tiek likvidēts darba devējs (101.panta pirmās daļas 10.punkts).

Atlaišanas pabalsta apmērs:

Līdz 2005.gada 1.janvārim atlaišanas pabalsta apmērs nedrīkst būt mazāks par viena mēneša vidējo izpeļņu.

No 2005.gada 1.janvāra atlaišanas pabalsts būs jāizmaksā šādā apmērā:

- 1 mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja ir nostrādājis mazāk nekā 5 gadus;
- 2 mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja ir nostrādājis 5 līdz 10 gadus;
- 3 mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja ir nostrādājis 10 līdz 20 gadus;
- ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja ir nostrādājis vairāk nekā 20 gadus 4 mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.

Darba devēja pienākumi, izbeidzot darba attiecības ar darbinieku (DL 128. un 129.pants)

Darba devējam ir pienākums:

- atlaišanas dienā izmaksāt visas darbiniekam pienākošās naudas summas (nesamaksāto darba samaksu, kompensāciju par neizmanto to atvaļinājumu, atlaišanas pabalstu, ja tāds pienākas, utt.). Ja darbinieks atlaišanas dienā nav veicis darbu, viņam pienākošās naudas summas jāizmaksā ne vēlāk kā nākamajā dienā pēc tam, kad darbinieks pieprasījis aprēķinu;
- pēc darbinieka pieprasījuma izsniegt rakstveida izziņu par darba devēja un darbinieka darba tiesisko attiecību ilgumu, darbinieka veikto darbu, ieturētajiem nodokļiem un valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu. Darba devējam jānorāda tās ziņas, ko var pamatot ar lietvedībā vai arhīvā esošiem dokumentiem.

Naudas summu izmaksa strīdus gadījumā

Ja, atlaižot darbinieku no darba, radies strīds par viņam pienākošos naudas summu apmēru, darba devējam atlaišanas dienā ir pienākums izmaksāt to naudas summu, kuru puses neapstrīd.

Darbinieka zaudējumu atlīdzināšana

Darba devējam ir pienākums atlīdzināt darbinieka zaudējumus, kas radušies sakarā ar to, ka pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās darbiniekam nav laikus izmaksāta darba samaksa darba devēja vainas dēļ.

Nelikumīgas atlaišanas tiesiskās sekas (DL 122.-127.pants)

Darba devējam, uzsakot darba līgumu, jāņem vērā, ka:

- darbinieks var likumā noteiktos termiņos celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu;
- strīdus gadījumā viņam būs jāpierāda, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai un ka viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tiesa:

- var atzīt uzteikumu par spēkā neesošu;
- var pieprasīt atjaunot darbinieku iepriekšējā darbā.

Atlīdzība par darba piespiedu kavējumu vai mazāk apmaksāta darba veikšanu

Darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba, saskaņā ar tiesas spriedumu jāizmaksā:

- vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Darbiniekam, kas prettiesiski pārcelts citā, mazāk apmaksātā darbā un pēc tam atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu:

- jāizmaksā vidējās izpeļņas starpība par to laiku, kad viņš veicis mazāk apmaksātu darbu.

Tiesas sprieduma par darbinieka atjaunošanu darbā izpildīšana

Tiesas nosaka sprieduma izpildīšanas termiņu. Pēc darbinieka lūguma tiesa var noteikt, ka spriedums, kas paredz darbinieku atjaunot darbā un piedzīt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, izpildāms nekavējoties.

Darba devējam jāņem vērā, ka sprieduma izpildes novilcināšanas gadījumā darbiniekam būs jāizmaksā vidējā izpeļņa par visu novilcinājuma laiku no sprieduma pasludināšanas dienas līdz tā izpildes dienai.