

Latvijas Republikas Augstākās tiesa

**Jautājumi par Darba likuma normu
piemērošanu**

2005

Ievads

Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departaments, apkopojot 2005.gadā iesniegtos jautājumus par Darba likuma normu iespējamo interpretāciju, ir izteicis savu viedokli par attiecīgo normu piemērošanu un vērš tiesu uzmanību, ka, izskatot lietas par darba strīdiem, katrā konkrētajā lietā attiecīgās tiesību normas piemērošana ir atkarīga no faktiskajiem lietas apstākļiem un lietā esošajiem pierādījumiem to kopumā.

Atbildes uz jautājumiem uzskatāmas kā rekomendējošas pie līdzīgiem lietas apstākļiem, kā noteikts jautājumā.

Katrā konkrētā lietā būtiski ir noskaidrot darba devēja un darbinieka vienošanās apstākļu kopumu, kas atspoguļots darba līgumā, jo darba līgums ir civiltiesiska vienošanās starp darba devēju un darbinieku, kas izpaužas pušu brīvībā vienoties par līguma noteikumiem.

Taču svarīgi ir ievērot, ka darba devēja brīvība ir ierobežota ar imperatīvajām tiesību normām, kas nosaka darba devēja pienākumus.

Izlemjot darba strīdus, kā svarīgākos var uzskatīt DL 6.pantā noteiktos, ka jebkuri darba līgumā iekļautie noteikumi, kas pretēji tiesību aktiem pasliktina darbinieku tiesisko stāvokli, nav spēkā.

Bez tam darba līguma noteikumiem jāatbilst ne tikai tiesību aktiem, bet arī darba koplīguma noteikumiem. Līdz ar to jebkuri darba līgumā iekļautie noteikumi, kas arī atbilst tiesību aktiem, bet pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, nav spēkā.

Jautājumi par DL normu piemērošanu, izšķirot tiesās darba strīdus, apspriesti seminārā ar apgabaltiesu tiesnešiem 2005.gada 6.decembrī.

1. Darbinieks pie darba devēja nostrādājis 8 gadus. Visu šo laiku darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Tad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darba devējs saskaņā ar Darba likuma 149.panta piekto daļu izmaksā kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu.

Par kādu laika periodu darba devējam ir pienākums izmaksāt šo kompensāciju – par pēdējiem 2 gadiem (DL 31.p.) vai par visiem 8 gadiem?

Gan Darba likumu kodekss, kas ir zaudējis spēku, gan Darba likums šādu situāciju vispār nepieļauj. Darba likuma kodeksa 71.pantā bija noteikts, ka nav atļauts atvaļinājumu kompensēt naudā, izņemot gadījumus, kad atlaiž darbinieku, kas nav izmantojis atvaļinājumu.

Savukārt Darba likumu kodeksa 77.pants paredzēja, ka atvaļinājumu jāpiešķir katru gadu. Tikai izņēmuma gadījumos, kad atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt uzņēmuma, iestādes vai organizācijas normālu darba gaitu, pieļaujams ar darbinieka piekrišanu un pēc saskaņošanas ar darbinieku arodu organizāciju vai darbinieku arodu organizāciju attiecīgām institūcijām pārnest atvaļinājumu uz nākošo gadu, bet aizliegts nepiešķirt ikgadējo atvaļinājumu divus gadus pēc kārtas.

Līdzīgas prasības ir spēkā esošajā Darba likumā.

Darba likuma 149.pantā noteikts, ka nav pieļaujama atvaļinājuma atlīdzināšana naudā, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis, jo ikvienam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

DL 149.panta otrajā daļā noteikts, ka, darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendārām nedēļām. Izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apjomā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu.

Lai gan Darba likums nosaka, ka ikgadējais apmaksātais atvaļinājums ir darbinieka tiesības, tomēr atvaļinājuma piešķiršana viennozīmīgi ir arī darba devēja pienākums. Šis pienākums izriet no darba devēja pienākuma nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Iebildumi par to, ka darbinieks nav pieprasījis atvaļinājumu, vai pat atteicies no tā, nav pieļaujami.

Darba likumu kodeksa 226.¹pantā bija noteikts, ka, izskatot darba strīdus jautājumos par naudas prasījumiem, atskaitot prasījumus par vidējās izpeļņas izmaksu darbiniekam par darba piespiedu kavējuma laiku vai izpeļņas starpības izmaksu par to laiku, kad viņš izpildījis mazāk atalgotu darbu (DLK 220.p. un 226.p. otrā daļa), iestādei, kas izskata strīdu, ir tiesības pieņemt lēmumu par darbiniekam pienākošos summu izmaksu ne vairāk kā par vienu gadu, bet jautājumā par naudas kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu atlaišanas gadījumā – ne vairāk kā par 2 gadiem. Savukārt Darba likuma 31.pants nosaka, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš. Noilgst arī prasība par atvaļinājuma piešķiršanu.

Ja darba devējam bija pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida aprēķinu, tad noilguma termiņš sākas ar aprēķina izsniegšanas dienu. Ja darba devējs aprēķinu neizsniedz, attiecīgais prasījums noilgst triju gadu laikā no dienas, kad aprēķins bija jāizsniedz.

Līdz ar to, ja darba devējs nenodrošina ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu, tam darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā ir jānes risks par kompensācijas izmaksu par visu periodu, par kuru atvaļinājums nav izmantots, atbilstoši DL 31.panta nosacījumiem par prasības noilguma termiņu.

2. Darba likuma 47.panta pirmā daļa paredz, ka pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš.

Vai atlaišana pēc šīs normas būs tiesiska, ja uzteikums būs izteikts pēdējā pārbaudes termiņa dienā, ņemot vērā Darba likuma 47.panta otrās daļas nosacījumus?

Saskaņā ar Darba likuma 47.pantu pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu.

Ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies un darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš pārbaudi ir izturējis.

Darba likuma 47.panta otrā daļa tulkojuma kopsakarībā ar panta pirmo daļu, kas nosaka, ka pusēm ir tiesības uzteikt darba līgumu visā pārbaudes laikā.

Uzteikums stājas spēkā no tā pieņemšanas brīža, nevis ar tā termiņa (trīs dienas) notecējumu brīdi. Līdz ar to darba līgumu var uzteikt arī pēdējā pārbaudes dienā. Darba likuma 47.panta otro daļu piemērojot, to varētu iztulkot sekojoši - ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies un neviena no pusēm nav uzteikusi darba līgumu un darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš izturējis pārbaudi.

3. Darba likuma 152.pantā ir noteikts laiks, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Vai šīs normas izpratnē atvaļinājums bez darba algas saglabāšanas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu?

Saskaņā ar Darba likuma 152.panta pirmo daļu laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ieskaita laiku, kad darbinieks bijis faktiski nodarbināts pie attiecīgā darba devēja, un laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ieskaitot:

- 1) pārejošas darba nespējas laiku;
- 2) pirmsdzemdību un dzemdību atvaļinājuma laiku;
- 3) īslaicīgas prombūtnes laiku;
- 4) darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks prettiesiski atlaist no darba un atjaunots iepriekšējā darbā.

Saskaņā ar Darba likuma 152.panta pirmo daļu laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ieskaita laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ieskaitot:

- 1) pārejošas darbnespējas laiku;

- 2) pirmsdzemdību un dzemdību atvaļinājuma laiku;
- 3) īslaicīgas prombūtnes laiku;
- 4) darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā.

Tā kā saskaņā ar DL 152.panta pirmo daļu laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ieskaita laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, tad atvaļinājums bez darba algas saglabāšanas pieder pie tāda. Izvērtējot faktiskos apstākļus, vai šis periods ir atzīstams par tādu, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, visos gadījumos jānoskaidro darba līguma un darba koplīguma noteikumi.

Vienīgo izņēmumu likumdevējs ir noteicis šī panta otrā daļā, kurā noteikts, ka šajā laikā netiek ieskaitīts bērna kopšanas atvaļinājuma laiks, jo tā piešķiršana ir paredzēta likumā un darba devējam nav tiesību to atteikt. Savukārt gan atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas, gan arī Darba likuma 157.panta pirmajā daļā paredzētā mācību atvaļinājuma piešķiršana, ar vai bez darba algas saglabāšanas, notiek tikai ar darba devēja piekrišanu. Līdz ar to darba devējam, izdodot šādu piekrišanu, jārēķinās, ka attiecīgais laiks tiks ieskaitīts laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

4. Darba likuma 151.panta pirmās daļas 1.punkts paredz, ka papildatvaļinājumu piešķir darbiniekiem, kuriem ir bērns vecumā līdz 16 gadiem.

Vai šī garantija pastāv arī tad, ja vecākajam bērnam ir, piemēram, 16 gadi un viens mēnesis? Ja nē, tad, vai šī garantija pastāv, ja atvaļinājuma pieprasīšanas brīdī jeb arī piešķiršanas brīdī bērnam vēl ir 15 gadi, bet atvaļinājuma laikā bērnam paliek 16 gadi?

Saskaņā ar Darba likuma 151.pantu ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu 3 darba dienas piešķir darbiniekiem, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds.

Svarīgi ir par kādu periodu piešķir atvaļinājumu un līdz ar to arī pienākošos papildatvaļinājumu. Ja par periodu, kurā piešķir atvaļinājumu un papildatvaļinājumu bērni ir vismaz trīs un viņu vecums ir līdz 16 gadiem, tad

papildatvaļinājums pienākas kaut arī uz atvaļinājuma piešķiršanas dienu bērni ir jau vecāki par 16 gadiem. Līdz ar to Darba likuma 151.pantā noteiktais papildatvaļinājums pienākas darbiniekam, kuram ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem tajā periodā par kuru tiek piešķirts atvaļinājums. Vecākajam bērnam var būt izpildījušies 16 gadi, bet viņš nevar būt vecāks par 16 gadiem. vairāk.

5. Darba likuma 16.panta trešā daļa nosaka, ka termiņš, kas skaitāms mēnešos, izbeidzas termiņa pēdējā mēneša attiecīgajā datumā (šāds princips pastāv arī attiecībā uz nedēļām un gadiem).

Piemēram, ja uzteikums, kura termiņš ir viens mēnesis, tiek iedots 15.jūlijā, tad kurš datums būs darbinieka pēdējā darba diena – 14. vai 15.augusts? Respektīvi, vai 15.augustā termiņš jau ir izbeidzies, vai tas vēl turpina izbeigties visu dienu un izbeidzas dienas beigās? Un vai šajā gadījumā ir nozīme tam, vai uzteikums ir iedots 15.jūlijā plkst. 8.00 vai 17.00 (darba laika beigās)?

Saskaņā ar Darba likuma 16.pantu termiņš sākas datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šā termiņa sākumu.

Ja uzteikums ir iedots 15.jūlijā un uzteikuma termiņš ir viens mēnesis, tad „attiecīgais” datums, kurā izbeidzas uzteikuma termiņš, būs 14.augusts, kas arī būs darbinieka pēdējā darba diena.

Tam apstāklim, cik uzteikums ir iedots, nav būtiskas nozīmes, ja vien tas ir noticis darba laika ietvaros.

6. Gadījumos, kad darbiniekam noteikta akorda alga un viņš strādā katru dienu 8 stundas, bet mēneša beigās saņem tikai Ls 25 (piemēram, frizētavā, kurā par katru klientu darbiniekam maksā Ls 2, bet klienta trūkumu dēļ minimālā alga nesasnāk), vai darba devējam ir pienākums izmaksāt algu valstī noteiktās minimālās darba algas apmērā, ņemot vērā Darba likuma 74.panta pirmo daļu un LR Satversmes 107.pantu?

Saskaņā ar DL 62.panta otro daļu laika algu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. Savukārt

akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.

Saskaņā ar Darba likuma 61.pantu minimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu.

Minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros, kā arī minimālo stundas tarifa likmi nosaka Ministru kabinets.

Saskaņā ar Ministru kabineta 2003.gada 23.septembra noteikumiem Nr.535 no 2004.gada 1.aprīļa tā ir noteikta Ls 80,-.

Savukārt saskaņā ar Ministru kabineta 2005.gada 25.oktobra noteikumiem Nr.790 no 2006.gada 1.janvāra tā ir noteikta Ls 90,-.

To, ka frizētavā trūkst klientu nevar uzskatīt par dīkstāves gadījumu. Ja nav dīkstāves gadījuma jāpiemēro Darba likuma 62.panta otrās daļas noteikumi. Līdz ar to darba devējam nav pienākuma izmaksāt algu valstī noteiktās minimālās darba algas apmērā, jo akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.

7. Darba likuma 136.panta pirmā daļa nosaka, ka virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika (131.p.).

Vai par normālo darba laiku uzskatāms darbiniekam noteiktais, vai Darba likuma 131.pantā noteiktais darba laiks?

Vai gadījumos, kad darbiniekam noteikta, piemēram, 4 stundu darba diena, strādājot virs 4 stundām darba laiks uzskatāms par virsstundu darbu un apmaksājams saskaņā ar 68.pantu?

Saskaņā ar Darba likuma 136.panta pirmo daļu virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika.

Savukārt Darba likuma 131.pantā noteikts, ka darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt 8 stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas. Dienas darba laiks šā likuma izpratnē ir darba laiks diennakts periodā.

Tā kā Darba likuma 40.pants neierobežo darba devēja un darbinieka iespēju vienoties arī par darba līguma noslēgšanu uz nepilnu darba dienu, tad gadījumā, ja

darbiniekam ir noteikts nepilns darba laiks, darbu virs 4 stundām līdz darba likuma 131.pantā noteiktai normālā dienas darba laika robežai nevar uzskatīt par virsstundu darbu.

Konkrētajā gadījumā darbiniekam rodas tiesības uz papildus darba samaksu.

Virsstundu darba ierobežojumu likumdevējs ir noteicis darbinieka interesēs, lai nodrošinātu viņam pienācīgu atpūtas un darba spēju atjaunošanas iespēju.

8. Darba likuma 135.pantā noteikts, ka pirms svētku dienām darba dienas ilgums saīsināms par vienu stundu.

Vai tas attiecas arī uz darbiniekiem, kas nodarbināti nepilnu darba laiku?

Saskaņā ar darba likuma 135.pantu pirms svētku dienām darba dienas ilgums saīsināms par vienu stundu, ja darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā nav noteikts īsāks darba laiks.

Šī norma ir paredzēta normāla darba laika darbiniekiem.

Uz darbiniekiem, kas nodarbināti nepildu darba laiku, nevar attiecināt Darba likuma 135.panta noteikumus par darba dienas ilguma saīsināšanu par vienu stundu pirms svētku dienām.

9. Vai darba devējam ir pienākums maksāt slimības naudu par laiku pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, kad darba nespēja ir iestājusies darba periodā, ņemot vērā likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36.panta pirmās daļas nosacījumus?

Saskaņā ar likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 1. un 3.pantu tiek piešķirti un izmaksāti šādi valsts sociālās apdrošināšanas apbalsti:

- maternitātes pabalsts;
- slimības pabalsts;
- apbedīšanas pabalsts.

Sociālās apdrošināšanas pabalstus izmaksā Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras filiāle pēc personas, kurai saskaņā ar šā likuma normām ir piešķirts valsts sociālās apdrošināšanas pabalsts, dzīves vietas.

Darba nespējas gadījumā tiek izmaksāta slimības nauda, ko izmaksā darba devējs.

Slimības nauda (likuma 1.p.) ir algotā darbā gūtie ienākumi, ko darba devējs izmaksā no darba samaksas fonda darba ņēmējam darba nespējas gadījumā.

Saskaņā ar likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36.pantu darba devēja pienākums ir darba ņēmējiem, kuriem darba periodā iestājusies ar Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izsniegtu darba nespējas lapu apliecināta pārejoša darba nespēja (izņemot darba nespēju, kas saistīta ar grūtniecību un dzemdībām un slima bērna kopšanu), izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu ne mazāk kā 75 % apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošas darba nespējas dienu un ne mazāk kā 80 % apmērā par laiku no ceturtais darba nespējas dienas, taču ne ilgāku par 14 kalendāra dienām.

Ja darbiniekam ir darba nespēja ilgāka par 14 kalendārām dienām, darbiniekam ir tiesības saņemt valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu, kuru piešķir un izmaksā Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras attiecīgā filiāle pēc darbinieka dzīves vietas.

Tātad, ja darba nespēja ir iestājusies darba periodā pārejošas darba nespējas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt slimības naudu līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienai.

Slimības nauda aizstāj darbinieka negūtos ienākumus darba nespējas gadījumā, pie tam tādas darba nespējas gadījumā, kura saskaņā ar minētā likuma 36.panta pirmo daļu iestājusies darba periodā.

Līdz ar to darba devējam nav pienākums maksāt slimības naudu par laiku, par kuru darbiniekam darba alga nemaz nepienākas, proti, par laiku, kad darbiniekam nemaz nebūtu jāstrādā, ja viņam nebūtu iestājusies darba nespēja. Laiks pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas ir atzīstams par šādu laiku.

10. *Vai darba devējam ir pienākums apmaksāt darbnespējas lapu, ja tā iestājusies bezalgas atvaļinājuma laikā, vai atstādināšanas laikā?*

Saskaņā ar darba likuma 153.pantu darba devējam jāpiešķir atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā

pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns, uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā. Šādu atvaļinājumu ieskaita kopējā darba stāžā, bet to neieskaita ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā.

Darba likuma 153.panta trešā daļā paredzēts, ka darba devējs pēc darbinieka pieprasījuma var piešķirt viņam atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas arī citos gadījumos.

Saskaņā ar likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 16.pantu, ja darba nespēja iestājusies ikgadējā atvaļinājuma laikā sakarā ar slima bērna kopšanu, pabalstu piešķir ar darba nespējas dienu, kad personai bija jāierodas darbā pēc atvaļinājuma beigām. Ja darba nespēja iestājusies laikā, kad persona bijusi atvaļinājumā bez darba samaksas saglabāšanas, slimības pabalstu piešķir ar darba nespējas 15.dienu, taču ne ātrāk par dienu, kad personai bija jāierodas darbā pēc atvaļinājuma beigām.

Līdz ar to, noskaidrojot tiesību normas jēgu no tiesību normu savstarpējā sakara viedokļa, darba devējam nav pienākuma maksāt slimības naudu par darba nespējas perioda laiku, kad darbinieks atrodas atvaļinājumā bez darba samaksas saglabāšanas, jo darbinieks šajā laikā nekādus ienākumus nezaudē.

Tā kā saskaņā ar Darba likuma 58.pantu atstādināšana no darba ir ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu, tad, lai izlemtu jautājumu par darba nespējas laika apmaksu, kas iestājusies atstādināšanas laikā, svarīgi ir noskaidrot atstādināšanas no darba sekas.

Saskaņā ar DL 58.panta ceturto daļu ja atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Līdz ar to darba devējam ir pienākums izmaksāt slimības naudu par darba nespējas laiku, kas iestājusies periodā, kad darbinieks bija atstādināts no darba, ja atstādināšana no darba būs atzīta par nepamatotu.

Ja atstādināšana no darba ir bijusi pamatota, tad atbilstoši Darba likuma 58.panta pirmajai daļai darba samaksa netiek izmaksāta. Tā kā šajā gadījumā

darbinieks nekādus ienākumus nezaudē, nav pamata maksāt arī slimības naudu par darba nespēju, kas iestājusies atstādināšanas no darba laikā.

11. *Ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks ar darba režīmu – nedēļu strādā, nedēļa brīva, un darbiniekam ir izsniegta darbnespējas lapa par šo periodu, kad darbiniekam pēc grafika nebija jāstrādā.*

Vai darba devējam ir pienākums šādā gadījumā maksāt slimības naudu?

Saskaņā ar Darba likuma 140.pantu, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajai darbinieku kategorijai noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem, nosaka summēto darba laiku.

Summētais darba laiks nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā un 160 stundas četru nedēļu periodā, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi.

Savukārt saskaņā ar DL 140.panta ceturto daļu ja ir noteikts summētais darba laiks, atpūtas laiku darbiniekam piešķir saskaņā ar darba grafiku.

Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks un darba nespēja ir iestājusies periodā, kad viņam saskaņā ar grafiku ir brīvā nedēļa, darba devēja pienākums ir izmaksāt slimības naudu par šo periodu saskaņā ar likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36.panta prasībām, jo šis laiks ir darbinieka atpūtas laiks, nevis laiks, kad darbiniekam nemaz nebūtu jāstrādā.

12. *Gadījumā, kad darba līgums uzteikts pēc 98.panta un uzteikuma termiņa laikā darbinieks saslimst, vai pastāv iespēja lūgt uzteikuma termiņā neieskaitīt pārejošas darbnespējas laiku?*

Saskaņā ar Darba likuma 103.panta otro daļu pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku.

Savukārt saskaņā ar Darba likuma 101.panta trešo daļu darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis

atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Tā kā Darba likuma 98.pants ir patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats, tad piemērojams vispārīgais darba devēja uzteikuma regulējums attiecībā arī uz Darba likuma 103.panta otro daļu, kurā darbiniekam ir paredzēta tiesība lūgt neieskaitīt uzteikuma termiņā pārejošas darbnespējas laiku.

Piezīme – Saskaņā ar 2005.gada 13.oktobra grozījumiem, kas stājas spēkā ar 2005.gada 16.novembri DL 98.panta pirmā daļa izteikta sekojošā redakcijā:

Darba devējam saskaņā ar šā likuma 101.panta pirmās daļas noteikumiem ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekritīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

13. *Vai darba līgumā var paredzēt dažādus līgumsodus? Piemēram, par smēķēšanu darba laikā vai par 5 minūšu kavējumu atvelk no algas Ls 5, vai paredz, - ja darbinieks uzņēmumā nenostādā 5 gadus, tad maksā līgumsodu Ls 5000.*

Vai šādi noteikumi darba līgumā ir spēkā, ņemot vērā Darba likuma 6.pantu un to, ka Darba likumā līgumsodi nav paredzēti.?

Darba likums neparedz nekādus naudas sodus, ne līgumsodus. Līdz ar to saskaņā ar Darba likuma 6.panta noteikumiem nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojuma noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

14. *Darba likuma 73.panta ceturtā daļa nosaka, ka darbiniekiem, kuri ārstniecības iestādē nodod asinis, pēc katras šādas dienas piešķir atpūtas dienu, saglabājot vidējo izpeļņu.*

Gadījumā, ja darbinieks asinis nodod atvaļinājuma laikā, vai atvaļinājums pagarinās?

Saskaņā ar Darba likuma 73.panta pirmās daļas 3.punktu, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt vidējo

izpeļņu, īpaši gadījumos, kad darbinieks, iepriekš par to paziņojot darba devējam, ārstniecības iestādē nodod asinis.

Savukārt šī panta ceturajā daļā noteikts, ka darbiniekiem, kuri ārstniecības iestādē nodod asinis, pēc katras šādas dienas piešķir atpūtas dienu, saglabājot vidējo izpeļņu. Pēc darbinieka pieprasījuma šo dienu pievieno ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam.

Līdz ar to, tulkojot šīs normas kopsakarībā, ja darbinieks asinis nodod atvaļinājuma laikā, iepriekš par to paziņojot darba devējam, tad pēc darbinieka pieprasījuma šo dienu pievieno ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam. Atvaļinājums pagarināms par divām dienām, jo saskaņā ar DL 73.panta pirmās daļas trešo punktu un ceturto daļu tajā dienā, kad darbinieks nodod asinis, viņam saglabā vidējo izpeļņu sakarā ar asins nodošanu, un pēc katras šādas dienas piešķir atpūtas dienu, saglabājot vidējo izpeļņu un pēc darbinieka pieprasījuma šo dienu pievieno ikgadējam atvaļinājumam.

15. Vai faktiski darba devējs bez darbinieka piekrišanas var veikt Darba likuma 78.panta pirmajā un otrajā daļā noteiktos ieturējumus, pastāvot trešās daļas normas esošai redakcijai?

Saskaņā ar darba likuma 78.panta otro daļu par ieturējumu, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām (Darba likuma 78.panta pirmās daļas 1.un 2.punkts – 1) summas, kas pārmaksātas darba devēja maldības dēļ, ja darbinieks par šo pārmaksājumu ir zinājis vai viņam atbilstoši apstākļiem to vajadzēja zināt vai ja pārmaksājums pamatojas uz tādiem apstākļiem, kuros vainojams darbinieks; 2) avansu, kas izmaksāts uz darba samaksas rēķina, kā arī neizlietoto un laikā neatmaksāto avansu, kas izmaksāts darbiniekam sakarā ar komandējumu vai darba braucienu vai arī citu paredzamo izdevumu segšanai.) izdarīšanu darba devējam nekavējoties jāpaziņo darbiniekam.

Savukārt šī paša panta trešajā daļā noteikts, ka gadījumā, ja darbinieks apstrīd šo ieturējumu pamatu vai apmēru, darba devējs var celt prasību tiesā 2 gadu laikā no pārmaksātās summas izmaksas dienas vai avansa atmaksāšanai noteiktā termiņa izbeigšanās dienas.

Līdz ar to ieturējumu var veikt, ja ar rīkojumu darbinieks ir nekavējoši iepazīstināts un viņš to nav apstrīdējis.

16. *Uz kādā kārtībā noformētu faktu konstatācijas pamata var uzteikt darba līgumu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punktu?*

Saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punktu darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.

Tā kā Darba likuma normās nav paredzēta īpaša šī fakta pierādīšanas kārtība, tad atrašanos alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī var konstatēt ar jebkuriem Civilprocesa likuma 17.nodaļā paredzētajiem pierādīšanas līdzekļiem (ar paša darbinieka paskaidrojumu, ar attiecīga akta sastādīšanu, ar liecinieku liecībām, ar medicīnas darbinieku atzinumu, ārstu ekspertīzes atzinumu u.c.).

17. *darbiniekam tiek dots rakstveida uzteikums (pēc 101.panta pirmās daļas 1.punkta), taču tas atsakās to pieņemt un ar to iepazīties. Darba devēja sastādītā komisija uzteikumu darbiniekam nolasa un sastāda aktu, ka darbinieks ar uzteikumu ir iepazīstināts mutvārdos. Darba devējs tajā pašā dienā uzteikumu nosūta darbiniekam pa pastu un darbinieks uzteikumu saņem nākošajā dienā.*

Kurā dienā sākas uzteikuma termiņa tecējums?

Saskaņā ar darba likuma 16.panta pirmo daļu termiņš, šajā gadījumā uzteikuma termiņa sākums, sākas attiecīgā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka uzteikumu termiņa sākumu, kad darbinieks ir saņēmis uzteikumu.

Lai noteiktu laiku, kad darbinieks ir saņēmis rakstveida uzteikumu, tas ir atkarīgs no tā, kā ir konstatēts rīkojuma izsniegšanas fakts.

Konkrētajā gadījumā, ja jautājumā norādītie apstākļi atbilst patiesībai, tad varētu uzskatīt, ka uzteikums ir saņemts tajā dienā, kad komisija ar tā saturu ir iepazīstinājusi darbinieku.

Ja darbinieks ir iepazīstināts ar uzteikuma rīkojuma saturu, bet ir atteicies to pieņemt, tas nevar būt par pamatu, lai atzītu, ka viņš to nav saņēmis.

18. Kura diena uzskatāma par uzteikuma termiņa sākuma dienu:

- darbinieks ilgstoši nav darbā un uzteikums tiek nosūtīts pa pastu, bet darbinieks izvairās no ierakstītas korespondences saņemšanas;

- darba devēju darbinieks ir informējis, ka atrodas ārvalstī, norādot atrašanās vietas adresi;

- darbinieks tiek uzaicināts saņemt uzteikumu, viņš no uzteikuma saņemšanas atsakās, uzteikums tiek nosūtīts pa pastu (uzteikuma saņemšanas dienā darbiniekam ir iestājusies pārejoša darbnespēja)?

Uzteikuma termiņa sākuma diena ir tā diena, kad darbinieks ir saņēmis darba devēja rīkojumu par darba uzteikumu.

Svarīgi ir, kad šo rīkojumu darbinieks ir saņēmis, kas katrā konkrētā gadījumā jāvērtē atsevišķi pēc faktiskajiem apstākļiem.

19. Kāds varētu būt Darba likuma 144.panta otrajā daļā noteiktās „atbilstošās atlīdzības” apmērs?

Par darbu svētku dienās (Darba likuma 144.p.) „atbilstošās atlīdzības” apmērs ir noteikts Darba likuma 68.panta pirmā daļā, kurā noteikts, ka darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorda izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Bez tam jāņem vērā, ka saskaņā ar Darba likuma 68.panta otro daļu darba koplīgumā var noteikt lielāku piemaksu par darbu svētku dienā.

Ja darba koplīgumā būs paredzēta lielāka piemaksa par darbu svētku dienā, tad darba devējam jāizmaksā šī lielākā piemaksa, nevis tā, kas paredzēta Darba likuma 68.panta pirmā daļā, jo saskaņā ar Darba likuma 6.panta otro daļu nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

20. Ja darbinieks strādā virsstundas, kuras iekrīt arī nakts laikā, vai arī strādā svētku dienā nakts darbu, vai arī strādā svētku dienā virsstundas nakts laikā – šajos

gadījumos piemaksas summējamas vai lielākā piemaksa ietver sevī mazāko un izmaksā tikai lielāko?

Saskaņā ar Darba likuma 138.panta pirmo daļu nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas. Ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22 līdz 6. Attiecībā uz bērniem nakts laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no pulksten 20 līdz 6.

Nakts darbinieks ir darbinieks, kurš parasti veic nakts darbu saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz 50 dienas kalendārā gadā.

Nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks saīsināms par vienu stundu. Šis noteikums nav attiecināms uz darbiniekiem, kuriem noteikts normālais saīsinātais darba laiks. Nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks netiek saīsināts, ja tas nepieciešams uzņēmuma darbības īpatnību dēļ.

Virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika (Darba likuma 136.p.).

Normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt 8 stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas (Darba likuma 131.p.).

Ja darbinieks strādā naktsdarbu un nodarbināts virsstundu darbā, darba devējam jāizmaksā piemaksa par virsstundu darbu saskaņā ar Darba likuma 68.panta prasībām.

Ja darbinieks strādā pēc summētā darba laika (Darba likuma 140.p.), tad darbs, kuru viņš veic virs šā panta otrā daļā noteiktā laika (140.panta otrā daļā ne vairāk kā 56 stundas nedēļā), atzīstams par virsstundu darbu un viņam jāizmaksā piemaksa par virsstundu darbu saskaņā ar Darba likuma 68.panta noteikumiem.

Ja svētku dienā darbinieks būs veicis darbu virs normālā darba laika, viņam jāizmaksā piemaksa par virsstundu darbu, kā arī par darbu svētku dienā.

Protams, jāievēro pirmkārt noteikumi par virsstundu darba ierobežošanu, kas faktiski izslēdz iespēju vienlaicīgi darbu svētku dienā un virsstundas.

Saskaņā ar darba likuma 136.panta otro daļu virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to ir vienojušies rakstveidā. Bez rakstveida darbinieka piekrišanas virsstundu darbā var nodarbināt tikai Darba likuma

136.panta trešā daļā paredzētos gadījumos. Saskaņā ar DL 136.panta piekto daļu virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā.

21. Latvijas Republikas augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļas apkopojumā „Par likumu piemērošanu, izšķirot strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” norādīts – „Tāpat jāņem vērā, ka darba devējs var patstāvīgi veikt darbinieka rīcības un tās tiesiskuma izvērtēšanu un ka tam nav obligāti nepieciešams iepriekšējs kompetentas institūcijas atzinums par darbinieka rīcības prettiesiskumu”.

Vai šāda atziņa nav pretrunā ar nevainīguma prezumpciju?

Nevainīguma prezumpcija ir paredzēta kriminālprocesā, nosakot, ka nevienu nevar atzīt par vainīgu noziedzīga nodarījuma izdarīšanā un sodīt, kamēr viņa vaina nav pierādīta likumā noteiktā kārtībā un atzīta ar likumīgā spēkā stājušos tiesas spriedumu.

Darba attiecībās darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, Darba likums, Civillikuma attiecīgās normas, citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi. Civillikuma normas piemēro ciktāl šajā likuma (Darba likumā) un citos normatīvos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi.

Lai veiktu darbinieka rīcības un tās tiesiskuma izvērtēšanu, darba devējs to nevar veikt, pieļaujot patvaļu, to viņš var darīt, tikai precīzi ievērojot Darba likumā noteiktos nosacījumus, noskaidrojot faktiskos apstākļus par darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpšanu, vai neievērošanu, uzklusot paša darbinieka paskaidrojumus.

Darbinieka civiltiesiskās atbildības pamats un pamats atbrīvošanai no tās ir konkrēti noteikts Darba likuma 86.-89.pantā. Savukārt disciplinārās atbildības pamats un disciplinārsoda piemērošanas kārtība noteikta Darba likuma 90.pantā. Darbinieku tiesību interešu aizsardzību reglamentē 94.pants.

Saskaņā ar Darba likuma 101.pantu darba devējs uzteikt darba līgumu var tikai likumā noteiktos gadījumos, ievērojot likumā noteikto kārtību.

Ja darba devējs nebūs ievērojis Darba likumā paredzēto kārtību, darba ņēmējs ir tiesīgs celt prasību tiesā.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departaments

Rīgā 2005. gada 5. decembrī