Darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātika Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktā noteiktajos gadījumos

Dace Tarasova

Rīgas Stradiņa universitāte, Juridiskā fakultāte, Latvija
tarasova.dace@gmail.com

Kopsavilkums

Saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmes 106. pantu ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbvieta atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Piespiedu darbs ir aizliegts. Par piespiedu darbu netiek uzskatīta iesaistīšana katastrofu un to seku likvidēšanā un nodarbināšana saskaņā ar tiesas nolēmumu [11].

Rakstā tiek aplūkots darba tiesisko attiecību izbeigšanas tiesiskais regulējums. Tiek analizēts arī darba devēja uzteikums, kas praksē bieži vien tiek pārsūdzēts tiesas ceļā, kā liecina Tiesu informācijas sistēmas statistiskie dati, proti, 2016. gadā līdz 25. oktobrim tika iesniegtas 68 prasības par atjaunošanu darbvieta, savukārt 2015. gadā – 88 prasības [16]. Šie dati, pēc autores domām, norāda uz vairākām problēmām Latvijas darba tiesību jomā, konkrēti – darba tiesisko attiecību regulējumā. Tiesu informācijas statistikas dati neatklāj prasību saturu, taču liecina par problēmas aktualitāti. Autore uzskata, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanu var pētīt, pamatojoties uz to, ka darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, un ja darbinieks, veicot darbu, atradies alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.

Raksta mērķis ir konstatēt darba tiesisko attiecību izbeigšanas problēmas, kas pastāv atbilstoši Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktam, un izstrādāt priekšlikumus šo problēmu novēršanai.

Materiāls un metodes – normatīvo aktu, tiesu prakses un zinātniskās literatūras analīze un apraksts. Iegūtie rezultāti tika novērtēti, izmantojot aprakstošo, analītisko, loģisko, indukcijas un dedukcijas, loģiski konstruktīvo metodi, savukārt tiesību normu interpretācijai tika izmantota gramatiskā, sistēmiskā un teleoloģiskā tiesību normu interpretācijas metode.

Atslēgvārdi: darba tiesiskās attiecības, uzteikums, darba strīdi, Darba likums.

Dace Tarasova. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātika
Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktā noteiktajos gadījumos

Darba tiesisko attiecību priekšmets ir darbs, kas tiek skaidrots arī kā amata pienākumi, to veikšana, tajā skaitā arī ieņemamais amats [6]. Pienākums, uzdevums – tas, kas jāpadara [6]. Darbs ir arī cilvēka mērķtiecīga darbība, lai radītu materiālas vai garīgas vērtības, sniegtu pakalpojumus, kas nepieciešami sabiedrības vajadzību apmierināšanai [13]. Tādēļ darbiniekam, veicot darbu, ir jārikojas atbilstoši labiem tikumiem, t. i., nedrīkst veikt darbu alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.

Izbeigt darba tiesiskās attiecības var vairākos veidos ar uzteikuma institūta palīdzību. Darba tiesisko attiecību izbeigšana Darba likumā ir cieši saistīta, ar jēdzienu “uzteikums”, kas likumā tiek lietots ar dažādām nozīmēm. No teorētiskā viedokļa darba līguma uzteikums ir darbinieka vai darba devēja izteikts vienpusējs rakstisks gribas izteikums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības uz turpmāku laiku [9]. Tātad uzteikums ir dokuments, kurā ir norādīts pamatojums, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, un tas ir pierādījums, iesniedzot tiesā prasību, ja ir aizskartas darbinieka tiesības un ja darba devējs nav pilnīgi veicis savus ar Darba likumu noteiktos pienākumus. Autore vērs uzmanību uz to, ka pēc būtības uzteikuma pamatojums ir nepieciešams darba devējam, jo tas noteikts Darba likuma normās.

Darba likuma 26. un 28. nodaļā ir paredzēti vairāki darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatojumi:

- 1) darbinieka uzteikums;
- 2) darba devēja uzteikums, kura iemesli noteikti Darba likuma 101. pantā, kā arī 98. pantā minētais gadījums (darba devēja uzteikums piedāvāto darba līguma grozījumu dēļ);
- 3) uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma izbeigšanās;
- 4) darbinieka un darba devēja vienošanās;
- 5) trešo personu pieprasījums un tiesas spriedums;
- 6) darba devēja nāve;
- 7) uzteikums pārbaudes laikā [5].

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktā kā viens no darba devēja uzteikuma pamatiem ir noteikts gadījums, ka darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu [5]. Lai izteiktu darba līgumu, pamatojoties uz šo Darba likuma normu, jāpastāv vairākiem priekšnoteikumiem, proti, darbinieka rīcībai, kas ir pretēja labiem tikumiem, šādas rīcības nesavienojamībai ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, kā arī šādai darbinieka rīcībai jābūt saistītai ar darbinieka veicamo darbu. Pēdējais no priekšnoteikumiem attiecas gan uz tiem gadījumiem, ka darbinieks veic darbu viņam noteiktajā darba laikā, gan uz tām situācijām, ka darbinieks veic ar darbu saistītus pienākumus pēc viņam noteiktā darba laika. Saskaņā ar Darba likuma 130. panta pirmo daļu ar darba laiku ir jāsaprot laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā, līdz ar to darbinieks ir darba devēja rīcībā neatkarīgi no darbinieka atrašanās vietas [5].

Dace Tarasova. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātika
Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktā noteiktajos gadījumos

Augstākās tiesas Senāts par Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktā minēto uzteikuma pamatu ir paudis viedokli, ka uzteikuma pamatojums var būt darbinieka tāda rīcība, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi, turklāt darba devējam ir jāpamato, ka darbinieka konkrētā rīcība liedz turpināt darba tiesiskās attiecības [12].

Jēdziena “labi tikumi” saturs normatīvajos aktos nav noteikts, un ar to palīdzību tas nav atklājams. Saskaņā ar tiesību teoriju, šis ir atzīstams par atklātu jeb nenoteiktu jēdzienu, kas dod tikai aptuvenu priekšstatu par iespējamo virzienu, kur meklējams konkrētā jēdziena saturs [14]. Jēdzieni “labs”, “tikums” ir saistāmi ar cilvēka apziņu, rīcības novērtējumu, tāpēc tie attiecināmi uz ētikas un morāles normām, taču nedrīkst aizmirst par subjektīvo novērtējumu, kas gandrīz vienmēr atšķiras atkarībā no personas uzskatiem, izglītības u. c. faktoriem. Tāpēc autore šaubās, ka tiks nodrošināta darbinieka aizsardzība, ja darba devējs darba tiesiskās attiecības izbeigs, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktu.

Ņemot vērā, ka likumdevējs nav noteicis “labu tikumu” definīciju, šis jēdziens īpaši kvalificētās nenoteiktības pakāpes dēļ ir atzīts par ģenerālklausulu, kuras saturu veido mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuras konkretizēšana jāveic tiesu praksei. Mūsdienu tiesu praksē un tiesību zinātnē ir atzīts, ka labu tikumu jēdzienam ir ne tikai sociāls, bet arī tiesisks raksturs, proti, to veido ne tikai vispārpieņemtās morāles normas, kas noteic savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, bet veido arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās, tostarp – valstu konstitūcijās [15]. Tādējādi jēdziens “labi tikumi” ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā [12].

Senāta ieskatā, Civillietu tiesas kolēģija pamatoti kvalificējusi kā rīcību pretēju labiem tikumiem Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punkta izpratnē situāciju, ka darbinieks darba devēja organizētā un samaksātā pasākumā, veicot pārrunas ar uzņēmumam svarīgiem klientiem, bija tādā alkohola reibumā, kas apkauno prasītāju personīgi, kā arī būtiski kaitē darba devēja reputācijai, turklāt darbinieka uzvedība ir apdraudējusi citu cilvēku veselību un dzīvību. Šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, jo darba devējs nevar paļauties, ka darbinieks, pildot amata pienākumus, turpmāk rīkosies atbilstoši sabiedrībā vispārpieņemtām ētikas un morāles normām. Veicot darba pienākumus darba devēja apmaksātā klientu pasākumā, darbinieks pārstāv un iepazīstina ar darba devēju [15]. Tādēļ var secināt, ka arī alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklis, veicot darbu neatkarīgi no darba pienākumu izpildes vietas, ir pielīdzināms rīcībai, kas ir pretēja labiem tikumiem. Turklāt, pēc autores domām, pretēja labiem tikumiem ir arī amorāla uzvedība un / vai rīcība, kas mūsdienās ir plašs jēdziens, proti, darbinieks rīkojas netikumiski, pretēji morāles principiem. Problēma rodas noteikt, kādu darbību vai bezdarbību var uzskatīt par amorālu uzvedību un / vai rīcību. Autore uzskata, ka vērtējums par darbinieka amorālu uzvedību vai rīcību var tikt piemērots profesijās, kuras ir saistītas ar audzināšanas funkciju izpildi, piemēram, pedagogiem.

Ņemot vērā mūsdienu zinātnieka K. Torgāna pausto atziņu, ka amorāls pārkāpums un rīcība pretēji labiem tikumiem nav nekas abstrakts un nav interpretējams pēc puses

Dace Tarasova. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātika
Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktā noteiktajos gadījumos

subjektīvajiem ieskatiem, autore secina, ka darbiniekam varētu uzteikt darba līgumu pēc analizējamā uzteikuma pamata, ja viņa rīcība bijusi konkrēta un pierādīta [17]. Tādējādi, lai darba devējs varētu uzteikt darba līgumu, viņam jāpierāda, ka darbinieks ir rīkojies pretēji labiem tikumiem un / vai šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Papildus iepriekš minētajam Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punkts praksē piemērojams arī gadījumos, ja darbinieks rupji un netaktiski izturas pret uzņēmuma klientiem, kontaktēšanās laikā pieļauj izturēšanos, kas grauj uzņēmuma reputāciju, un šāds darbinieks var samazināt uzņēmumam klientu skaitu un kaitēt apgrozījumam un peļņai. Šajā gadījumā darba devējam būtu pamats apgalvot, ka darbinieka netaktiskā izturēšanās nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. Lai veicinātu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punkta piemērošanu, darba devējam ir nepieciešams izstrādāt “labo tikumu” definīciju, kas jāietver iekšējos normatīvajos aktos. Jāņem vērā, ka darbs pie katra darba devēja ir atšķirīgs, un arī amata pienākumi atšķiras, tādēļ arī “labo tikumu” jēdziena izpratne dažādiem darba devējiem atšķirsies. Piemēram, ir pašsaprotami, ka veikala uzņēmumu darbinieki darba vietās atrodas ģērbušies darba drēbēs, bet nav pieņemams, ja šādā apģērbā darbā atrodas juridiskā biroja darbinieks.

Jāpiebilst, ka atsevišķām profesijām ir izstrādāti ētikas kodeksi, piemēram, Latvijas zvērinātu advokātu ētikas kodekss, kas satur informāciju par profesijā strādājošajiem nepieciešamajiem tikumiem, kā arī tajā norādīti darbības principi, kā uzturamas attiecības ar klientiem u. tml. Domājams, ka darba devējam būtu iekšējos normatīvajos aktos konkrēti jānorāda kritēriji, kuri darbiniekiem reglamentētu uzvedības pamatnoteikumus uzņēmumā, veicot darba pienākumus. Tie ļautu darba devējam darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktu uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku.

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 4. punkts attiecas uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja darbinieks, veicot darbu, atradies alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī [5]. Alkohola reibuma stāvoklis ir viens no iemesliem darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Tas ir tiesiski noteikts Darba likumā un ir saistīts ar darbinieka uzvedību. Darba devējam, izvērtējot pārkāpuma būtību, darbinieka uzvedību, attieksmi u. tml., ir tiesības, bet ne pienākums uzteikt šajā gadījumā darba līgumu [4]. Darba likuma 101. panta pirmajā daļā ir teikts, ka 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 [...] [5].

Pēc autores domām, Darba likuma 101. panta pirmās daļas 4. punktā lietotais jēdziens “reibums” nav pietiekami skaidrs. Reibums ir stāvoklis, kad zūd līdzsvara sajūta, skaidra uztveres un spriešanas spēja (parasti kādu vielu iedarbības dēļ).

2014. gada 29. janvārī Ventspils tiesas spriedumā lietā Nr. C40141313 bija atsauce uz Augstākās tiesas 2012. gada 24. augusta spriedumu lietā Nr. SKC-1041/2012, norādot, ka, konstatējot pārbaudāmās personas ārējo izskatu, Augstākās tiesas Senāts 2012. gada

Dace Tarasova. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātika
Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktā noteiktajos gadījumos

24. augusta spriedumā lietā Nr. SKC-1041/2012 norādījis, ka darbinieka izelpā konstatētais alkohola daudzums 0,09 promiles neliecina nedz par viņa atrašanos alkohola ietekmes, nedz alkohola reibuma stāvoklī. Senāts atsaucas uz Ministru kabineta 2008. gada 2. jūnija noteikumu Nr. 394 28. punktu un uz Veselības inspekcijas skaidrojumu par to, kā atšķiras alkohola reibums no alkohola ietekmes. Slēdziens “ir konstatēta alkohola ietekme” tiek dots gadījumos, ja alkohola koncentrācija pārbaudāmās personas asinīs pārsniedz 0,5 promiles (ieskaitot) vai tam atbilstoša koncentrācija citā bioloģiskā vidē ir orientējoši līdz 1,0 promilei, izvērtējot klīnisko simptomātiku, kas izpaužas kā nelieli kustību koordinācijas traucējumi, alkohola smaka no mutes, sklēru un sejas ādas hiperēmija, paātrināta elpošana un sirdsdarbība. Savukārt slēdziens “ir konstatēts alkohola reibums” tiek sniegts gadījumos, ja alkohola koncentrācija pārbaudāmās personas asinīs pārsniedz 1,0 promili (ieskaitot), ar klīnisko simptomātiku, kas izpaužas kā izteikti kustību koordinācijas traucējumi, nestabila gaita, garastāvokļa nelīdzsvarotība, pavājināta mimika u. tml. [18].

Jāpiebilst, ka šeit minētie Ministru kabineta noteikumi ir attiecināmi uz Valsts policijas, pašvaldības policijas, ostas policijas, Valsts robežsardzes darbinieka, Valsts aģentūras “Civīlās aviācijas aģentūra” inspektora vai Valsts probācijas dienesta amatpersonas veiktu pārbaudi ar portatīvu mērierīci alkohola koncentrācijas noteikšanai izelpotajā gaisā, lai noskaidrotu, vai persona ir lietojusi alkoholu [2]. Šie noteikumi ir palīglikums, lai tiesībsargājošās instances amatpersonas varētu kontrolēt citu tiesību normu izpildi, piemēram, autotransporta vadīšanu alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, ar mērķi sodīt likumpārkāpēju. Taču šie noteikumi neattiecas uz darba devēja un darbinieka darba tiesiskajām attiecībām.

Lai nepieļautu darbinieka atrašanos darba devēja telpās reibuma stāvoklī, iekšējos normatīvajos aktos vai darba līgumā nepieciešams ietvert aizliegumu lietot apreibinošas vielas darba devēja telpās arī ārpus darba laika un amata pienākumu pildīšanas, taču pārkāpums tik un tā būtu kvalificējams pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta. Būtiski ir noteikt uzņēmumā darbinieka reibuma pārbaudīšanas kārtību un reibuma pieļaujamības pakāpi, ņemot vērā veicamā darba specifisko raksturu.

Valsts darba inspekcijas Juridiskās nodaļas vadītājs skaidro, ka darba devējam šāds darbinieks jāatlaiž, strikti ievērojot vairākus noteikumus, proti, jābūt pierādījumiem, proti, faktam, ka darbinieks darbā strādājis alkohola reibumā, un jāievēro likumos noteiktā atlaišanas procedūra. Vadītājs arī atgādina, ka no darba nevar atbrīvot darbinieku, kura asinīs ārsti atraduši alkohola ietekmi, jo Darba likums pieļauj atlaišanu no darba tikai alkohola reibuma gadījumos [8].

Autore uzskata, ka nolūkā novērst strīdus par reibuma esamību darba devējam darba līgumā vai citos darba devēja iekšējos normatīvajos aktos jāparedz darbinieka obligāts pienākums veikt reibuma pakāpes pārbaudi, ja darba devējam rodas aizdomas par atrašanos darba vietā reibuma stāvoklī. Minētā pienākuma neievērošana sniegtu darba devējam iespēju izbeigt darba tiesiskās attiecības ar šo darbinieku. Turklāt nepieciešams izstrādāt arī pārbaudes veikšanas kārtību.

Dace Tarasova. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātika
Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktā noteiktajos gadījumos

Autore uzskata, ka darba tiesiskajās attiecībās nebūtu korekti lietot terminu “reibumā”, bet pareizāk būtu lietot “ietekmē”, jo būtu aplami uzskatīt, ka persona var atrasties narkotisko un toksisko vielu reibumā. Persona var būt narkotisko un toksisko vielu ietekmē, ņemot par pamatu Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa u. c. normas, piemēram, Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 117.⁷ pantu: atpūtas kuģu vadīšana alkohola reibumā vai narkotisko, vai citu apreibinošu vielu ietekmē [1]. Vēl kāds šā jēdziena lietošanas piemērs atrodams Krimināllikuma normās, 262. pants: transportlīdzekļa vadīšana alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vai citu apreibinošu vielu ietekmē [10].

Savukārt Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 14. panta septītajā daļā ir noteikts šādi: ja ir aizdomas par to, ka amatpersona, pildot dienesta pienākumus, ir alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vai citu apreibinošu vielu ietekmē vai reibumā, augstāka amatpersona to nogādā medicīniskās pārbaudes veikšanai [7].

Tādēļ autore piedāvā izteikt Darba likuma 101. panta pirmās daļas 4. punktu jaunā redakcijā: “[..] darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksisku vielu ietekmē vai reibumā.” Pēc autores domām, šā panta 4. punkta jaunā redakcija nepieļautu atrašanos darbvietā, kā arī darba veikšanu – neatkarīgi no veicamā darba faktiskās vietas – darbiniekam esot alkohola, narkotisko un toksisko vielu ietekmē. Turklāt šāds labojums nepieļautu ierašanos darbvietā alkohola, narkotisko un toksisko vielu ietekmē, un rezultātā darba devējam būtu tiesības nepieļaut darbinieku pie darba pienākumu pildīšanas.

Ņemot vērā iepriekš minēto, jāpiebilst, ka Augstākā tiesa savā 2005. gada apkopojumā “Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu”, būtībā apstiprina iepriekš pausto autores viedokli, proti, Darba likuma normas neparedz īpašu fakta par darbinieka atrašanos alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī pierādīšanas kārtību, tādēļ 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. tml.) [3].

Autore piekrīt, ka atrašanos reibumā būtu jākonstatē ar Civilprocesa likumā paredzētajiem pierādīšanas līdzekļiem. Tādējādi nepieciešams Darba likuma 101. panta pirmās daļas 4. punktu izteikt šādā redakcijā: “[..] darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī. Šos apstākļus darba devējs pierāda ar Civilprocesa likumā paredzētajiem pierādīšanas līdzekļiem.”

Dace Tarasova. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātika
Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktā noteiktajos gadījumos

Secinājumi

1. Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punkts praksē piemērojams, ja darbinieks rupji un netaktiski izturas pret uzņēmuma klientiem, komunikācijas laikā pieļauj uzvedību, kas grauj uzņēmuma reputāciju, un šīs darbinieka rīcības dēļ samazinās uzņēmuma klientu skaits, tiek kaitēts uzņēmuma apgrozījumam un peļņai.
2. Darba devējam būtu lietderīgi izstrādāt “labo tikumu” definīciju, ko ietvert iekšējos normatīvajos aktos. Papildus ir jāņem vērā, ka darbs pie katra darba devēja ir atšķirīgs un arī amata pienākumi atšķiras, tādēļ arī “labo tikumu” jēdziena izpratne dažādās darbvietās atšķirsies.
3. Labo tikumu definīcijas izstrāde būtu vērtējama kā ieguvums gan darba devējam, gan darbiniekam, jo ekonomēts tiktu laiks un naudas resursi, kā arī atvieglota tiesu noslodze.
4. Darba likuma 101. panta pirmās daļas trešajā punktā minētais termins “veicot darbu” ierobežo darba devēja rīcības brīvību gadījumos, ja darbinieks rīkojas / uzvedas pretēji labiem tikumiem ārpus darba laika vai pārtraukuma brīdī. Tādēļ nepieciešams no Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punkta svītrot vārdus “veicot darbu” un izteikt punktu šādā redakcijā: “[...] darbinieks rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.”
5. Lai novērstu strīdus par reibuma esamību, darba devējam darba līgumā vai uzņēmuma iekšējos normatīvajos aktos jāietver nosacījums par obligātu pienākumu veikt reibuma pakāpes pārbaudi, ja darba devējam rodas aizdomas par atrašanos darba vietā reibuma stāvoklī. Šā pienākuma neievērošana darba devējam dotu pamatu likuma ietvaros izbeigt darba tiesiskās attiecības ar šo darbinieku. Papildu minētajam, nepieciešams izstrādāt arī pārbaudes veikšanas kārtību. Savukārt atrašanās reibumā stāvoklis būtu jākonstatē ar Civilprocesa likumā paredzētajiem pierādīšanas līdzekļiem. Tādēļ nepieciešams Darba likuma 101. panta pirmās daļas 4. punktu izteikt šādā redakcijā: “[...] darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotisko vai toksisko vielu ietekmē. Šos apstākļus darba devējs pierāda ar Civilprocesa likumā paredzētajiem pierādīšanas līdzekļiem.”
6. Lai darba devējs varētu nepieļaut darbinieka atrašanos alkohola, narkotiku vai toksisku vielu ietekmē vai reibumā, ierodoties darbvietā vai veicot darba pienākumus ārpus noteiktās darba vietas, piemēram, izbraucot uz kādu objektu, kā arī darba devējam būtu tiesiski vieglāk uzteikt darbiniekam darba tiesiskās attiecības un pielāgot Darba likuma normas citiem normatīvajiem aktiem, nepieciešams izteikt Darba likuma 101. panta pirmās daļas 4. punktu šādā redakcijā: “[...] darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksisku vielu ietekmē vai reibumā”.

Dace Tarasova. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātika
Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktā noteiktajos gadījumos

Problems of Termination of Legal Work Relationship on the Basis of Labor Law Section 101, Paragraph 1, Clauses 3, 4

Abstract

According to Constitution Clause 106 (Satversme) of the Republic of Latvia, it is provided that each person has the right to choose occupation and workplace according to skills and qualification. Forced labour is prohibited. Participation in liquidation of disaster action and employment on the Court's decision is not considered to be forced employment.

Legal regulations of termination of labour relationship are considered in the article, as well as employer's decision on the termination of labour relationship. Such cases are often claimed in the Court and the Informative Statistics proves it, for example, 68 cases were claimed in the Court until the 25th October 2016, where the resumption of work was claimed and in 2015, there were 88 claims. In author's opinion, these data show the range of problems in the Labour Law of Latvia, precisely, in legal regulations of employment relationship. The author thinks that Court Informative Statistics does not disclose the content of claims, and therefore this fact allows investigating termination of employment relationship because the employee had acted against good virtues or the employer had been under influence of alcohol, drug, toxic intoxication, consequently such offences do not allow continuing labour relationship.

The aim of the article is to state the main problems concerning termination of labour relationship, defined in the Labour Law Section 101 Paragraph 1, Clauses 3 and 4 and make proposals to avoid the problems.

Materials and methods are the following: legal acts, analysis of Court practice and scientific literature and description. The results are evaluated, using a descriptive, analytical, logical, inductive and deductive method, but grammar, systematic and teleological method was used to interpret legal norms.

Keywords: labor relationship, termination of employment, labor disputes, Labor Law.

Literatūra

1. Administratīvā pārkāpuma kodekss: Latvijas Republikas likums: pieņemts 07.12.1984. un stājas spēkā 01.07.1985. *Ziņotājs*. 51, 20.12.1984. Iegūts no: <http://likumi.lv/doc.php?id=89648> [sk. 25.11.2016.].
2. Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība. LR Ministru kabineta 02.06.2008. noteikumi Nr. 394. *Latvijas Vēstnesis*. 88, 06.06.2008. Iegūts no: <http://likumi.lv/doc.php?id=176425> [sk. 24.10.2016.].

Dace Tarasova. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātika
Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktā noteiktajos gadījumos

3. Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojums: Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, 2005, 15.
4. Bite, K. Alkohola reibums kā uzteikuma iemesls darba un dienesta tiesiskajās attiecībās. *Administratīvā un Kriminālā Justīcija*. 2016, 1/2(74/75), 64.
5. Darba likums: Latvijas Republikas likums pieņemts 20.06.2001. un stājas spēkā 01.06.2002. *Latvijas Vēstnesis*. 105(2492), 06.07.2001. Iegūts no: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [sk. 24.10.2016.].
6. Darbs. *Tēzauris: Mākslīgā intelekta laboratorija, 2009–2017*. Iegūts no: <http://www.tezaurs.lv/#/sv/darbs> [sk. 25.10.2016.].
7. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums: Latvijas Republikas likums pieņemts 15.06.2006. un stājas spēkā 01.10.2016. *Latvijas Vēstnesis*. 101(3469), 30.06.2006. Iegūts no: <http://likumi.lv/doc.php?id=138750> [sk. 26.10.2016.].
8. Jonāne, J. T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot. *Latvijas Vēstneša portāls*. Iegūts no: <http://www.lvportals.lv/visi/likumi-prakse/197840-alkohola-reibuma-darba-pienakumus-veicot/> [sk. 24.10.2016.].
9. Kalniņš, E. Par jaunā Darba likuma spēkā stāšanos. *Jurista Vārds*. 2002, 13, 1–3.
10. Krimināllikums: Latvijas Republikas likums pieņemts 17.06.1998. un stājas spēkā 01.04.1999. *Latvijas Vēstnesis*. 199/200(1260/1261), 08.07.1998. Iegūts no: <http://likumi.lv/doc.php?id=88966> [sk. 26.10.2016.].
11. Latvijas Republikas Satversme: LV likums: pieņemta Satversmes sapulcē 15.02.1922. un stājas spēkā 07.11.1922. *Latvijas Vēstnesis*. 43, 01.07.1993. Iegūts no: <http://likumi.lv/doc.php?id=57980> [sk. 24.10.2016.].
12. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 27. oktobra spriedums Civillietā Nr. SKC-928/2010. No: Latvijas Republikas Augstākā tiesa. *Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba stridiem*. 2010/2011. Iegūts no: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf>
13. *Latvian Oxford Living Dictionaries*. Iegūts no: <https://lv.oxforddictionaries.com/skaidrojums/darbs> [sk. 25.10.2016.].
14. Melčis, E. Tiesību normu iztulkošana. *Likums un Tiesības*. 2000, 9.
15. Slicāne, E. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. *Jurista Vārds*. 2005, 15(370). Iegūts no: <http://www.juristavards.lv/doc/106661-labi-tikumuni-to-nozime-darijumu-tiesiskajas-attiecibas/> [sk.24.10.2016.].
16. *Tiesu informācijas sistēmas*. Iegūts no: https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TIS_STAT_O [sk. 24.10.2016.].
17. Torgāns, K. *Civillikuma komentāri*. Rīga: Mans īpašums, 1998, 31.
18. Ventpils tiesa 2014. gada 29. janvāra spriedums civillietā Nr. C40141313. Iegūts no: q=18.+Ventpils+tiasas+2014.+gada+29.+janv%C4%81ra+spriedums+civilliet%C4%81+N.+C40141313&oq=18.+Ventpils+tiasas+2014.+gada+29.+janv%C4%81ra+spriedums+civil+C40141313&aqs=chrome..69i57.674j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8 [sk. 27.10.2016.].